

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
PELAYANAN PAJAK PRATAMA KEPANJEN KABUPATEN  
MALANG**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
MUHAMMAD ASSYAHIRUL HIKAM  
(16510098)**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2021**

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
PELAYANAN PAJAK PRATAMA KEPANJEN KABUPATEN  
MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



**Oleh :**

**MUHAMMAD ASSYAHIRUL HIKAM**

**(16510098)**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN**  
**KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR**  
**PELAYANAN PAJAK PRATAMA KEPANJEN KABUPATEN**  
**MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

**Muhammad Assyahirul Hikam**

NIM : 16510098

Telah disetujui tanggal 13 Agustus 2021

**Dosen Pembimbing,**



**Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag**

**NIPT 20191001 1 579**

Mengetahui :

**Ketua Jurusan,**



**Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA**

**NIP 19670816 200312 1 001**

## LEMBAR PENGESAHAN

# PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KEPANJEN KABUPATEN MALANG

## SKRIPSI

Oleh

**MUHAMMAD ASSYAHIRUL HIKAM**

NIM: 16510098

Telah Di Pertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai  
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Pada tanggal 16 September 2021




### Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji  
**Syahirul Alim, MM**  
NIP. 197712232009121002

2. Sekretaris/Pembimbing  
**Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH. M.Ag**  
NIPT. 20191001 1 579

3. Penguji Utama  
**Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM**  
NIP. 19750426 20160801 2 042

### Tanda Tangan

:   
:   
: 



Disahkan Oleh:  
Ketua Jurusan,

**Muhammad Sulhan, SE, MM**  
NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Assyahirul Hikam  
NIM : 16510098  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KEPANJEN KABUPATEN MALANG**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak dari Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 13 Agustus 2021

Hormat saya,



Muhammad Assyahirul Hikam

NIM: 16510098

## **PERSEMBAHAN**

Dengan kerendahan hati dan kesadaran penulis, mempersembahkan karya sederhana ini kepada kedua orang tua saya yang selalu memberi dukungan baik secara materil maupun moril.

## **MOTTO**

“Semua ilmu akan bermanfaat pada waktunya”

\*\*\*\*\*

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat serta hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang” dapat terselesaikan.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan terhadap junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Choirul Rozi, SS., M.Pd selaku Wali Dosen.
5. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag selaku dosen pembimbing yang telah membimbing saya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Para dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan ilmu yang bermanfaat serta nasihat kepada penulis selama menimba ilmu di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua orang tua serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do’a serta dukungan secara moril dan spirituil.



8. Rekan-rekan mahasiswa Jurusan Manajemen Angkatan 2016 yang banyak membantu serta memberikan dukungan serta sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi.
9. Bapak dan Ibu karyawan KPP Pratama kepanjen yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik serta saran yang konstruktif demi kesempurnaan untuk penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak. Amiin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 13 Agustus 2021

Muhammad Assyahirul Hikam

NIM: 16510098

## DAFTAR ISI :

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN : .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA : .....	9
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Landasan Teori .....	17
2.2.1 <i>Self Efficacy</i> .....	17
2.2.1.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i> .....	17
2.2.1.2 Klasifikasi <i>Self Efficacy</i> .....	19
2.2.1.3 Dimensi <i>Self Efficacy</i> .....	22
2.2.1.4 <i>Self Efficacy</i> dalam Islam .....	23
2.2.2 Pengembangan Karir .....	26
2.2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir .....	26

2.2.2.2 Tujuan Pengembangan Karir .....	29
2.2.2.3 Pengembangan Karir dalam Islam .....	30
2.2.3 Kinerja.....	31
2.2.3.1 Pengertian Kinerja .....	31
2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	32
2.2.3.3 Kinerja dalam Islam .....	34
2.3 Kerangka Konseptual .....	36
2.4 Hipotesis Penelitian.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN: .....</b>	<b>39</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2 Lokasi Penelitian .....	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	40
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	40
3.5 Data dan Jenis Data .....	41
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.8 Skala Pengukuran .....	46
3.9 Analisis Data .....	47
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	55
4.1.1 Profil KPP Pratama Kepanjen Kabupaten Malang .....	55
4.1.2 Visi dan Misi .....	57
4.2 Hasil Pembahasan.....	58
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	58
4.2.2 Statistik Deskriptif Variabel.....	60
4.2.2.1 <i>Self Efficacy</i> .....	61
4.2.2.2 Pengembangan Karir .....	62
4.2.2.3 Kinerja.....	62
4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	63

4.2.4 Uji Asumsi Klasik .....	67
4.2.5 Hasil Analisis Data .....	70
4.2.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	71
4.2.5.2 Uji Signifikansi Parsial .....	72
4.2.5.3 Uji Signifikansi Simultan .....	73
4.2.5.4 Koefisien Determinasi.....	74
4.3 Pembahasan.....	74
4.3.1 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	77
4.3.3 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	79
BAB V PENUTUP .....	82
5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran .....	83
DAFTAR PUSTAKA .....	84
LAMPIRAN .....	87

## DAFTAR TABEL :

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir .....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian .....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor .....	60
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel <i>Self Efficacy</i> .....	61
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir .....	62
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja .....	62
Tabel 4.9 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	64
Tabel 4.10 Uji Normalitas .....	67
Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas .....	68
Tabel 4.12 Uji Autokorelasi .....	69
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas.....	70
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Regresi.....	71
Tabel 4.15 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial .....	72
Tabel 4.16 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan .....	73
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi .....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	36
-------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian .....	87
Lampiran 2 Data Responden .....	91
Lampiran 3 Bukti Konsultasi .....	98

## ABSTRAK

Hikam, Muhammad Assyahirul. 2021. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

---

Kemajuan teknologi yang membawa pada era globalisasi berdampak terhadap peranan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi dituntut untuk berkompetisi sebagai penentu perekonomian, serta diharuskan untuk lebih maju serta mampu menjadikan dirinya sebagai penggerak dalam dunia usaha. Dengan demikian sumber daya manusia perlu untuk memiliki keyakinan terhadap dirinya dalam menghadapi tugas yang diberikan, serta memiliki perencanaan karir untuk masa depan. *Self efficacy* yang tinggi akan membantu untuk memberikan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas, serta memacu kemampuan agar lebih terlatih dalam menghadapi masalah. Pengembangan karir juga sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan perencanaan karir yang tepat serta dukungan dari organisasi akan menciptakan sebuah kinerja karyawan yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penjelasan (*explanatory research*). Menjelaskan hubungan antar variabel dengan pengujian hipotesa. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Objek dari penelitian yakni karyawan KPP Pratama Kepanjen dengan sampel sebanyak 77 karyawan. Dengan analisis melalui uji asumsi klasik, uji validitas dan reliabilitas, serta uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* dan Pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



## **ABSTRACT**

Hikam, Muhammad Assyahirul. 2021. *THESIS*. Title: “*The Effect of Self Efficacy and Career Development on Employee Performance of the Tax Office Pratama Kepanjen Malang Regency*”

Supervisor : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag

Keyword : *Self Efficacy, Career Development, Employee Performance*

---

*Technological advances that led to the era of globalization have an impact on the role of employees as human resources in organizations that are required to compete as determinants of the economy, and are required to be more advanced and able to make themselves as a driver in the business world. Thus, human resources need to have confidence in themselves in facing a given task, and have career planning for the future. High self-efficacy will help to give confidence in carrying out tasks, and spur the ability to be better trained in dealing with problems. Career development is also very effectual on employee performance, with proper career planning and support from the organization will create a good employee performance.*

*This study aims to prove the effect of self-efficacy and career development on employee performance. This research uses explanatory research. Explain the relationship between variables by testing the hypothesis. In this research, the method used is quantitative research. The object of the research is the employees of KPP Pratama Kepanjen with a sample of 77 employees. With analysis through classical assumption test, validity and reliability test, and multiple linear regression test.*

*The results of this study indicate that self-efficacy has a significant positive effect on employee performance. Career development has a significant positive effect on employee performance. Self-efficacy and career development simultaneously have a significant positive effect on employee performance.*

## نبذة مختصرة

حكم، محمد سيجرل . 2021. أطروحة. العنوان: "تأثير الكفاءة الذاتية والتطوير الوظيفي على أداء الموظف في مكتب ضرائب كييانجين ، مالانج ريجنسي

المستشار: أ. دكتور. محمد جعفر

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية ، التطوير الوظيفي ، أداء الموظف

التطورات التكنولوجية التي أحدثت عصر العولمة لها تأثير على دور الموظفين كمورد بشري في المنظمات المطلوبة للتنافس كمحددات للاقتصاد، ومطلوب منهم أن يكونوا أكثر تقدمًا وقادرون على جعل أنفسهم قوة دافعة في عالم الأعمال. وبالتالي ، تحتاج الموارد البشرية إلى الثقة في نفسها في مواجهة مهمة معينة ، والتخطيط الوظيفي للمستقبل. ستساعد الكفاءة الذاتية العالية على منح الثقة في تنفيذ المهام وتحفيز القدرة على التدريب بشكل أفضل على التعامل مع المشكلات. كما أن التطوير الوظيفي له تأثير كبير على أداء الموظف ، فالتخطيط المهني المناسب والدعم من المنظمة سيخلق أداءً جيدًا للموظف. تهدف هذه الدراسة إلى إثبات تأثير الكفاءة الذاتية والتطوير الوظيفي على أداء الموظف. يستخدم هذا البحث البحث التوضيحي. اشرح العلاقة بين المتغيرات باختبار الفرضية. الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي البحث الكمي. الهدف من البحث هو موظفي مكتب خدمة الضرائب في كييانجين براتاما بعينة من 77 موظفًا. مع التحليل من خلال اختبار الافتراض الكلاسيكي واختبار الصلاحية والموثوقية واختبار الانحدار الخطي المتعدد

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الكفاءة الذاتية لها تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف. للتطوير الوظيفي تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف. تؤثر الكفاءة الذاتية والتطوير الوظيفي في نفس الوقت على تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Keberadaan manusia sebagai sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki peranan yang sangat penting. Tenaga kerja berpotensi untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi tersebut harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan output secara maksimal terhadap organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sebuah sistem formal dalam sebuah organisasi dalam hal penggunaan bakat secara efektif serta efisien guna mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya karyawan maka dibutuhkan sebuah sistem kompensasi yang baik dan sah (Faustino, 2003:10)

Kinerja dalam perusahaan dapat dilihat melalui pekerjaan dari karyawan perusahaan tersebut. Hasil dari pekerjaan tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Tika, 2006:121). Pada dasarnya perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk perkembangan perusahaan, perusahaan harus mampu untuk meningkatkan kinerja dalam lingkungannya.

Dalam memperbaiki sebuah kinerja dalam suatu perusahaan maka diperlukan peningkatan kinerja yang maksimal, terdapat banyak hal yang harus diperhatikan salah satunya yakni dengan memperhatikan efikasi diri (*self efficacy*) dan pengembangan karir pada setiap karyawan.

Sebelumnya perlu diketahui definisi dari karir itu sendiri. Menurut Simamora (2003:413) karir ialah urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan serta perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup seseorang tersebut. Sedangkan Robbins (2003:214) mengemukakan bahwa karir merupakan sederetan posisi yang ditempati oleh seseorang selama perjalanan hidupnya.

Pengembangan karir merupakan suatu aktivitas yang dapat membantu seorang pegawai merencanakan karir masa depan dalam organisasi agar organisasi dan pegawai tersebut dapat berkembang secara maksimal, Mangkunegara (2000: 77). Dalam perkembangan dalam sebuah organisasi maka akan dibutuhkan juga pengembangan skill yang dimiliki oleh karyawan, sehingga kreatifitas karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat berkembang pula, dan perusahaan sebagai wadah seharusnya dapat mengembangkan apa yang telah dimiliki oleh karyawannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Perdana (2011) dapat diketahui bahwa pengembangan karir berdampak positif bagi kinerja serta prestasi karyawan. Dalam artian bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi sehingga dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan hingga akhirnya dapat menimbulkan kinerja yang baik.

Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir karyawan diharapkan dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi karena kegiatan pengembangan

karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Dalam menjalankan sebuah pekerjaan, seorang karyawan tentunya tidak hanya akan berfokus pada gaji yang di dapatkan, tetapi juga mengharapkan kemajuan dalam dirinya dan perkembangan yang akan membawa karirnya ke arah yang lebih baik. Pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan, pengalaman serta perbaikan perilaku yang merupakan nilai tambah, sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik (Marwansyah, 2012:24).

Hasibuan (2001:34) menjelaskan bahwa pengembangan karir didasarkan faktor bahwa seseorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, pelatihan serta mutasi kerja agar berkembang dengan baik sesuai posisi yang ditempati selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang bisa disebut sebagai pengembangan. Pengembangan memiliki ruang lingkup yang luas dan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang organisasi.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karena merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi dalam upaya untuk memastikan bahwa individu dengan kualifikasi serta pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan (Mondy, 2011:243). Organisasi perlu mengawasi dan mengembangkan program kepegawaian mereka dengan baik agar produktivitas karyawan tersebut dapat terus meningkat dan organisasi perlu memberikan motivasi terhadap karyawan agar melakukan aktivitas pekerjaannya dengan maksimal serta menghindari resiko frustrasi kerja yang dapat berdampak terhadap kinerja organisasi.

Sebagaimana pengembangan karir yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* atau efikasi diri juga memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

*Self efficacy* menurut Chamariyah (2015:23) merupakan sebuah konsep motivasi yang penting. *Self efficacy* dapat mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self efficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*),

*Self efficacy* pada dasarnya adalah hasil kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkenalkan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu guna untuk mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, 1997:41). *Self efficacy* menekan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi kemungkinan-kemungkinan pada situasi yang akan datang.

*Self efficacy* merupakan salah satu bahasan dari teori pembelajaran sosial (*Social Learning Theory*) yang menekankan pada pemahaman dan evaluasi, *self efficacy* muncul dari kemampuan diri seseorang yang dapat memengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu dengan mudah menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan dari kinerjanya (Ghufron & Risnawita, 2010:73).

Kepercayaan terhadap kemampuan diri serta keyakinan terhadap kemampuan untuk mencapai keberhasilan membuat seseorang lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Fauziah dkk., (2016) terkait dengan *self efficacy* dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Self efficacy* dapat menjadi penentu bagi kinerja seseorang, ketika individu memiliki *self efficacy* yang tinggi maka dia akan memiliki kinerja yang memuaskan sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun apabila *self efficacy* rendah berkombinasi dengan lingkungan yang tidak responsif, individu tersebut akan mudah menyerah (Bandura, 1997: 116).

Berada pada pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja maka kita diharuskan memahami apa yang dimaksud dengan kinerja dan bagaimana kinerja yang baik bagi perusahaan.

Veithzal Rivai (2005:15) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya dengan tanggung jawab sesuai hasil yang diharapkan. Dari pendapat tersebut, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan, akan tetapi bagaimana cara agar

perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan suatu rencana untuk menghindari kegagalan dalam mencapai tujuan. Sinambela (2012:5) menyatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah diperlukan, sebab dengan kinerja tersebut akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja karyawan memerlukan adanya penilaian, dengan maksud memberikan suatu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karir mereka, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, promosi, serta dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, serta hasil kerja seorang karyawan yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan (Munandar, 2008:287).

Kantor pelayanan pajak merupakan sebuah administrasi publik dimana karyawan memiliki tugas untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat, sehingga karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik sebagai gambaran citra perusahaan terhadap masyarakat. Dengan adanya *self efficacy* yang tinggi serta pengembangan karir yang meningkat seorang karyawan diharapkan memiliki kinerja yang maksimal, dengan adanya kinerja yang baik masyarakat akan menaruh rasa percaya yang tinggi terhadap kantor pajak sehingga dapat meningkatkan kesadaran masyarakat dalam pentingnya membayar pajak..



Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rantansari dkk., (2018) dijelaskan bahwa tujuan utama administrasi publik adalah melayani masyarakat, sehingga masyarakat tentu mengharapkan pelayanan yang baik. Dengan demikian masyarakat akan merasa puas sehingga meningkatkan citra atau pandangan masyarakat terhadap kinerja pemberi layanan publik.

Dengan adanya pernyataan-pernyataan dan juga pengertian diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul, “PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KEPANJEN KABUPATEN MALANG”

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang ?
3. Apakah *self efficacy* dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang ?

## **1.3. Tujuan penelitian**

- 1) Mengetahui pengaruh secara parsial *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang.
- 2) Mengetahui pengaruh secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang.

- 3) Mengetahui pengaruh secara simultan *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan :

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Penulis :

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam prakttikum, khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang.

3. Bagi UIN Malang :

Dapat digunakan sebagai referensi dan bahan penelitian untuk menambah literatur penelitian tentang *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Dijelaskan dalam penelitian dari Noviawati (2016), melakukan analisis dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”, didapatkan pernyataan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki karyawan belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Self efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan hasil pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauziah dkk., (2016), dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan”. Disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi, pengembangan karir, dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa apabila adanya peningkatan dari variabel budaya

organisasi, pengembangan karir, dan *self efficacy* maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyanti dkk., (2016), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) pada Divisi *Corporate Services*”, dan hasil penjelasan yaitu dapat disimpulkan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. *Self efficacy* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Kaeseger dkk., (2017) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado” didapatkan hasil bahwa pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir, pengalaman kerja, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Andjarwati (2017) berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I”, dari hasil penelitian tersebut

menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistyono dkk., (2017) dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan” didapatkan hasil bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *employee engagement*. Variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian oleh Remil dan Yudhistira (2018) berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta” didapatkan hasil bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi terbukti positif dan signifikan. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Penelitian yang dilakukan Balbed dan Sintaasih (2019) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan” didapatkan hasil bahwa Pengembangan karir

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi kerja sebagai mediasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwarno dan Aprianto (2019) dengan judul ” Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau” didapati hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Permatasari dan Candra (2020) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dan hasil penjelasan dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan, untuk variabel *self efficacy* terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karir, *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Tujuan	Metode	Hasil
1	Dian Rizki Noviawati (2016) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	Mengetahui pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada divisi <i>finance</i> dan <i>human resource</i> PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya	Uji Reliabilitas dan Analisis Statistik	1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Self efficacy</i> memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan 3. Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Motivasi mampu memediasi pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan
2	Jenny Fauziah, Jonathan Pongutuluran, Musdalifah Aziz (2016) Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Mengetahui pengaruh dari budaya organisasi, pengembangan karir, serta <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Budaya organisasi, pengembangan karir, dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Tujuan	Metode	Hasil
				terhadap kinerja karyawan
3	Febby Fitriyanti, Sri Suwarsi, Dudung Abdurrahman (2016) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) pada Divisi <i>Corporate Services</i>	Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh <i>self efficacy</i> dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. INTI Persero	Analisis Deskriptif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan</li> <li>2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan</li> <li>3. <i>Self efficacy</i> dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
4	Gian F. Kaseger, Greis M. Sendow, Hendra N. Tawas (2017) Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado	Menganalisis dampak pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Pengembangan karir, pengalaman kerja, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>



No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Tujuan	Metode	Hasil
5	Akhir Putra Setiawan, Tri Andjarwati (2017) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I	Mengetahui pengaruh <i>self efficacy</i> serta motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I	Penelitian dengan pendekatan kuantitatif berfokus pada uji hipotesis dan analisa data dilakukan dengan teknik analisa jalur ( <i>Path Aanalysis</i> )	1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Venna Trilolita Putri Adi, Endang Siti Astuti, M. Cahyo Widyo Sulistyo (2017) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Employee Engagment</i> dan Kinerja Karyawan	Mengetahui pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap <i>employee engagment</i> , pengaruh <i>employee engagment</i> terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan ( <i>Explanatory research</i> ) dengan pendekatan kuantitatif	1. Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel <i>employee engagment</i> 2. Variabel <i>employee engagment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan 3. Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
7	Abdul Haeba Remil, Rizki Yudhistira (2018) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada	Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel	Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan ( <i>Explanatory research</i> ) pendekatan kuantitatif	Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi terbukti positif dan signifikan. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Tujuan	Metode	Hasil
	PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta	intervening pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta		terhadap kinerja karyawan. Serta pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel intervening
8	Ammar Balbed, Desak Ketut Sintaasih (2019) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja melalui pemediasi motivasi kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan</li> <li>3. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi kerja sebagai mediasi</li> </ol>
9	Suwarno, Ronal Aprianto (2019) Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan</li> </ol>

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Tujuan	Metode	Hasil
	Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau	karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau		signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pengalaman kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Desi Permatasari, Yeki Candra (2020) Pengaruh Pengembangan Karir, <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, <i>self efficacy</i> , dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan, untuk variabel <i>self efficacy</i> terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karir, <i>self efficacy</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2021

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1 *Self Efficacy*

#### 2.2.1.1 Pengertian *Self Efficacy*

*Self efficacy* merupakan kepercayaan atau keyakinan diri individu terhadap kemampuannya untuk berorganisasi, menjalankan suatu tugas, mencapai tujuan, serta menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikannya untuk memenuhi sebuah tuntutan-tuntutan dari situasi yang dihadapi. *Self efficacy* secara konseptual menurut Bandura (1994:71) adalah kemampuan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan performa yang telah terencana, dimana kemampuan tersebut akan dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang.

Sedangkan menurut Alwisol (2004:344) *self efficacy* merupakan persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* atau keyakinan diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi dari empat sumber, yakni pengalaman vikarius (*vicarious experience*), pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), persuasi sosial (*social persuasion*), serta pembangkitan emosi (*emotional/physiological states*).

Pada kenyataannya individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan memiliki konsentrasi yang lebih baik untuk menjalankan tugasnya, sehingga akan mempermudah menyesuaikan diri dengan baik terhadap situasi yang sedang dijalani. Dapat dipastikan individu tersebut akan memiliki perhatian yang baik terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dan apabila terjadi kegagalan maka individu dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung untuk berusaha lebih giat lagi guna mencapai tujuannya serta melangkah kembali untuk mencapai tujuan-tujuan selanjutnya.

Pada titik ini bila dibandingkan dengan individu yang memiliki *self efficacy* rendah maka akan terlihat begitu jelas perbedaannya, dalam kasus apabila individu yang memiliki *self efficacy* rendah menemui kegagalan dalam mencapai tujuan maka dia akan cenderung untuk berputus asa dan malas untuk kembali melanjutkan pekerjaannya, biasanya individu dengan *self efficacy* rendah akan lebih memilih partner bekerja sama untuk menyelesaikan tugasnya.

Teori sosial kognitif memberikan analisis mengenai sebuah perubahan serta perkembangan *self efficacy* sepanjang rentang hidup manusia. Dijelaskan apabila individu dengan *self efficacy* rendah maka akan memilih untuk menetapkan target yang rendah pula, serta keyakinannya dalam mencapai terget cenderung rendah sehingga usaha yang akan dia lakukan juga lemah (Bandura, 1997:164-211).

Dijelaskan oleh Bandura (1997:79) bahwa *self efficacy* dapat ditimbulkan serta dipelajari melalui 4 sumber, yakni kinerja atau pengalaman pada masa lampau, persuasi dari orang lain, keadaan fisik dan emosional, dan juga model perilaku (dengan mengamati orang lain). Sedangkan mencapai prestasi merupakan harapan terbesar dari *efficacy* karena didasarkan pada pengalaman individu seperti halnya keberhasilan maupun kegagalan. Konsep dasar dari *self efficacy* adalah keyakinan yang didasari bahwa setiap individu memiliki kemampuan mengontrol pikiran, perilaku, dan perasaannya. *Self efficacy* merupakan masalah persepsi subyektif yang artinya tidak selalu menggambarkan kemampuan yang sebenarnya, tetapi terkait pula dengan keyakinan yang dimiliki oleh individu.

### **2.2.1.2 Klasifikasi Self Efficacy**

Secara garis besar *self efficacy* terbagi menjadi 2 bentuk, yakni *self efficacy*

yang tinggi serta *self efficacy* yang rendah, pada individu yang memiliki *self efficacy* tinggi dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dia akan cenderung untuk memiih terlibat langsung, individu dengan *self efficacy* tinggi tidaka akan menganggap tugas tersebut sebagai ancaman, mereka akan mengembangkan minat intrinsik juga ketertarikan mendalam pada suatu aktivitas, mereka akan mengembangkan tujuan dan berani berkomitmen guna mencapai tujuan tersebut. Individu tersebut juga akan meningkatkan usaha sebagai upaya dalam mencegah kemungkinan terjadinya kegagalan *self efficacy* yang akan timbul, mereka yang gagal dalam menjalankan sesuatu biasanya akan cepat untuk bangkit dan mendapat kembali *self efficacy* mereka setelah mengalami kegagalan tersebut. Sedangkan pada individu dengan *self efficacy* rendah mereka akan cenderung untuk menghindar dari tugas tersebut. Individu dengan *self efficacay* rendah tidak berfikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas yang sulit, mereka juga lamban dalam membenahi serta mendapatkan kembali *self efficacy* mereka ketika mengalami kegagalan (Bandura, 1994:71-81).

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam berorganisasi kita memerlukan individu dengan tingkat *self efficacy* yang inggi. Dengan begitu apabila dalam menjalankan tugas organisasi akan berjalan lebih mudah, karena bahwasanya *self efficacy* memiliki pengaruh yang kuat dalam kinerja pegawai atau individu.

Abdullah (2003:13) membagi *self efficacy* kedalam empat aspek yaitu :

1. Keyakinan dalam menghadapi situasi yang tidak menentu, tidak dapat diprekdisikan, dan penuh tekanan. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan

memiliki kemampuan serta keyakinan dalam menghadapi tantangan serta akan berusaha lebih keras untuk mencapai keberhasilan. Begitupula sebaliknya, individu yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung menghindari ketidakpastian dan tekanan dalam menyelesaikan tugas.

2. Keyakinan terhadap kemampuan menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. *Self efficacy* yang terdapat pada individu dapat mempengaruhi aktivitas serta usaha yang dilakukan untuk dalam menghadapi tantangan guna mencapai tujuan.
3. Keyakinan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Setiap individu menentukan target untuk keberhasilannya dalam melaksanakan tugas, individu dengan *self efficacy* tinggi apabila mengalami kegagalan dalam mencapai target justru akan berusaha lebih giat untuk meraih kembali target yang telah gagal.
4. Keyakinan terhadap kemampuan untuk menghadapi masalah. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu untuk mengatasi masalah atau kesulitan dalam tugas yang dijalankannya.

Individu yang memiliki *self efficacay* tinggi akan menganggap kegagalan sebagai dampak dari kurangnya usaha, pengetahuan, serta keterampilan yang dimiliki. Individu yang memiliki keraguan dengan keterampilan yang dimiliki akan cenderung untuk menjauhi tugas karena akan dianggap sebagai ancaman bagi mereka. Individu seperti itu akan memiliki komitmen yang rendah serta kepercayaan yang diri yang rendah dalam mencapai tujuan.

Dari ulasan di atas dapat disimpulkan bahwa individu dengan *self efficacy* tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Gigih dalam berusaha.
2. Percaya terhadap kemampuan yang dimiliki.
3. Dapat menangani secara efektif situasi yang dihadapi.
4. Yakin dalam menghadapi rintangan.
5. Suka menghadapi situasi baru.
6. Ancaman dianggap sebagai tantangan yang tidak perlu dihindari.
7. Hanya sedikit menampilkan keraguan.

Sedangkan individu dengan *self efficacy* rendah memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Sedikit dalam berusaha dan cepat menyerah.
2. Ragu terhadap kemampuan yang dimiliki.
3. Lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali *self efficacy* ketika mengalami kegagalan.
4. Tidak yakin dapat menghadapi rintangan.
5. Tidak suka mencari situasi baru.
6. Ancaman dianggap sebagai sesuatu yang harus dihindari.

#### **2.2.1.3. Dimensi *Self Efficacy***

Bandura (1997:42) menyebutkan bahwa ada tiga dimensi *self efficacy*, yakni *magnitude*, *generality*, dan *strength*.

1. *Magnitude*



Pada dimensi *magnitude* berkaitan taraf kesulitan tugas. Tugas yang dibebankan terhadap individu disusun berurutan menurut tingkat kesulitannya, dengan demikian perbedaan *self efficacy* secara individual akan tersusun menjadi tugas-tugas yang bersifat sederhana, menengah dan tinggi.

## 2. *Generality*

Dimensi *generality* ini mengacu pada sejauh mana individu yakin terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai situasi. Dimesi ini merupakan suatu konsep bahwa *self efficacy* seseorang tidak terbatas pada situasi yang spesifik atau tertentu saja, melainkan mengacu pada variasi situasi dimana penilaian tentang *self efficacy* dapat diterapkan.

## 3. *Strength*

Dimensi *strength* berkaitan dengan tingkat kekuatan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat *self efficacy* yang lebih rendah akan mudah digoyahkan dengan pengalaman-pengalaman yang pernah dialaminya. Sedangkan individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan cenderung tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang dapat memperlemahnya.

### 2.2.1.4. *Self Efficacy* dalam Islam

*Self Efficacy* berkenaan dengan penilaian seseorang yakni seberapa keyakinan dirinya terhadap kapasitas dan kompetensi yang dimilikinya untuk bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Individu dengan keyakinan diri yang baik akan membentuk pribadi yang senantiasa bersyukur dan bertawakkal kepada Allah, sabar dalam menghadapi rintangan bahkan kegagalan serta bersyukur terhadap keberhasilan yang diperoleh. Hal tersebut bertolak belakang dengan

konsep yang selama ini berkembang di Barat yang sama sekali tidak mengaitkan konsep *self efficacy* dengan keimanan seseorang. Ketidadaan iman pada konsep *self efficacy* akan berdampak pada ketidadaan harapan seseorang terhadap rahmat dan pertolongan Allah.

Dalam AL-Qur'an Allah berfirman dalam berbagai surah untuk memerintahkan hamba-Nya agar senantiasa yakin, teguh, dan tidak bersikap lemah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Keyakinan tersebut disandarkan pada keimanan terhadap Allah serta senantiasa mengharap pertolongan hanya kepada-Nya. Al-Qur'an sebagai rujukan utama juga menegaskan tentang percaya diri dalam ayat-ayatnya seperti :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۚ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۚ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang diusahakannya dan Ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang telah dikerjakannya. Mereka berdoa 'Ya Tuhan kami, janganlah engkau hukum kami jika kami lupa atau tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana engkau bebankan kepada orang-orang yang sebelum kami, janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir. (QS Al-Baqarah:286)

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa Allah tidak akan membebani manusia dengan sesuatu yang berada di luar kemampuannya. Maka timbul keyakinan bahwa apapun yang terjadi, manusia akan mampu menghadapinya. Ayat ini juga menjelaskan bahwa setiap individu memiliki kemampuan sebagai

bekal untuk menjalani kehidupan, maka setiap individu hendaknya meyakini bahwa terdapat banyak kemampuan dimilikinya yang berpotensi sebagai model untuk mencapai kesuksesan.

Hamka (1982:73) mendefinisikannya sebagai kekuatan dan akal budi yang dianugerahkan Allah kepada manusia sehingga dapat dipergunakan untuk bertindak sendiri dan mengendalikan dirinya sesuai perintah Allah.

*Self efficacy* dalam Islam dijelaskan dalam hadits sebagaimana berikut:

عَنْ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَلِكُلِّ أَمْرٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا

“Dari Umar, bahwa Rasulullah SAW bersabda: Semua perbuatan tergantung niatnya, dan (balasan) bagi tiap orang tergantung apa yang diniatkan, barangsiapa niat hijrahnya karena Allah maka hijrahnya kepada Allah serta Rasul-ya. Barangsiapa niat hijrahnya karena dunia yang ingin digapainya atau karena seorang yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya adalah kepada apa yang dia niatkan” (HR. Bukhari).

Dalam pemahanan hadits tersebut seseorang yang mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari maka akan muncul motivasi intrinsik dalam dirinya. Motivasi intrinsik merupakan sebuah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri tentang tingkat keyakinan dimana sebuah aktivitas dapat dilakukan dengan maksimal. Keyakinan tersebut dalam psikologi dapat disebut dengan *self efficacy*.

Menurut Faruq (2007:178) dalam ilmu tasawuf, efikasi diri dapat dikaitkan dengan *raja'* (harapan). *Raja'* merupakan ketergantungan hati pada sesuatu yang dicintai yang akan terjadi pada masa yang akan datang. *Raja'* memiliki sifat selalu mendorong untuk mendorong perlindungan dan pertolongan-Nya, dengan demikian kehidupan manusia akan bersifat dinamis dan harmonis.

Persamaan *raja'* dan *self efficacy* ialah yakin dan lapang dada terhadap kemungkinan apa saja yang akan terjadi pada masa yang akan datang. Apabila individu memiliki sifat *raja'* maka akan terhindar dari sifat pesimis dan putus asa.

### **2.2.2. Pengembangan Karir**

#### **2.2.2.1. Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir sendiri dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan oleh individu untuk untuk mencapai rencana karir. Pengembangan karir sendiri memiliki peranan penting bagi perusahaan, yakni untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan melalui pelatihan (Hasibuan 2005:69). Apabila perusahaan mau untuk memperhatikan karyawannya melalui pengembangan karir maka hal tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Hadari Nawawi (2008:289) mendefinisikan pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan secara formal serta berkelanjutan dengan difokuskan terhadap peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan.

Pengembangan karir pada dasarnya sangat diharapkan oleh karyawan untuk memotivasi diri mereka agar dapat bekerja lebih baik (Yulita, 2017:437). Dari sudut pandang karyawan pengembangan karir dapat memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir pada masa yang akan datang dari organisasi terhadap karyawan. Sedangkan bagi organisasi pengembangan karir memberikan jaminan bahwa akan tersedia karyawan yang bermutu dan dapat mengisi posisi yang akan dibutuhkan.

Menurut Mondy (1993:362) terdapat beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pekerjaan tersebut memiliki dampak pengaruh yang besar terhadap pengembangan karir, apabila setiap pekerjaan menyajikan tantangan maka sesuatu yang dapat dipelajari dari pekerjaan tersebut akan jauh lebih penting daripada aktivitas pengembangan secara formal.
2. Perkembangan skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik sesuai dengan bidang yang dijalankannya.
3. Perkembangan akan terjadi apabila seorang karyawan belum memperoleh skill sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Apabila tujuan pekerjaan dikembangkan lebih lanjut maka akan menuntut individu untuk mengembangkan skill yang dimiliki memenuhi tujuan pekerjaan tersebut.
4. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat dikurangi dengan penempatan pekerjaan yang rasional.

Pengembangan karir seorang karyawan dapat menunjukkan semakin meningkatnya kemampuan karyawan tersebut dalam menangani pekerjaan yang ditanggung serta tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaannya. (Bayangkara, 2008:87). Secara umum dapat dikatakan bahwa suatu karir akan berisi tentang kenaikan dari tingkat tanggung jawab, kekuasaan, dan pendapatan seseorang.

Jadi dengan adanya pengembangan karir dalam bidang Sumber Daya Manusia maka fungsi dari karyawan tersebut akan meningkat. Dan dengan adanya penyesuaian tempat atau posisi dalam pekerjaan akan membantu karyawan lebih

sadar serta bertanggung jawab dalam usaha dan perencanaan perkembangan karirnya.

Pengembangan karir menurut Wahyudi (2002:162) dapat dilihat dari dua perspektif yaitu individu dan institusi. Perencanaan karir yang berpusat pada individu merupakan perencanaan karir yang terfokus pada karir individu tersebut, sementara yang berpusat pada institusi adalah pengidentifikasian jalur karir yang memberikan kemajuan dalam pekerjaan organisasi. Karir perlu dipahami menjadi dua proses, yakni bagaimana seorang karyawan akan merencanakan serta mengimplementasikan karirnya sendiri, dan bagaimana institusi merancang serta merancang implementasi pengembangan karirnya.

Pengembangan karir dalam hal ini berdasarakan perspektif individu lebih menekan pada kemampuan seseorang agar lebih memperhatikan kemampuan, minat, kesempatan, hambatan serta konsekuensi yang akan dihadapi. Hal ini menyangkut pilhan pekerjaan, pilihan organisasi, pilihan tugas, serta pengembangan karirnya sendiri.

Sedangkan berdasarkan perspektif institusi, menyangkut apa yang dilakukan oleh organisasi dalam mempersiapkan, mengimplementasikan, serta mengontrol rencana karir anggota organisasi. Proses lainnya adalah rekrutmen dan seleksi, pengalokasian SDM, evaluasi, pelatihan, serta pengembangan.

Berdasarkan kedua perspektif tersebut akan muncul sistem pengembangan karir, sebagai usaha yang formal dan terorganisir untuk mencapai keseimbangan dalam pengembangan karir individu dengan kebutuhan keperluan tenaga kerja organisasi. Pengembangan karir diciptakan untuk meningkatkan kepuasan karir

seseorang dan efektifitas organisasi.

#### **2.2.2.2. Tujuan Pengembangan Karir**

Pengembangan karir pada dasarnya memiliki tujuan untuk memperbaiki serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan karyawan agar semakin mampu untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Yulita (2017:437) pengembangan karir terdapat tiga alternatif dalam perlakuan organisasi terhadap karyawan, yaitu:

1. Organisasi perlu mempertahankan jabatan awal dalam jangka waktu tertentu dengan memberikan reward yang setimpal.
2. Organisasi perlu mempermudah karyawan dalam jabatan lain secara horizontal secara relevan dengan peningkatan serta perbaikan pengetahuan, keterampilan, serta sikap.
3. Organisasi perlu menginformasikan karyawan secara vertikal untuk mengisi suatu jabatan yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya.

Tujuan dari pengembangan karir menurut Handoko (2001:127) adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan.
2. Menurunkan perputaran karyawan.
3. Mengungkap potensi karyawan.
4. Mendorong semangat kerja dan gairah kerja karyawan untuk tumbuh berkembang.
5. Meningkatkan kemampuan karyawan.
6. Membanu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui.

7. Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan.

### 2.2.2.3. Pengembangan Karir dalam Islam

Karir memiliki istilah yang berbeda-beda tergantung dari sudut pandangnya masing-masing. Namun terdapat suatu kesamaan garis besar bahwa karir tidak dapat terlepas dari aspek perkembangan, pekerjaan, jabatan, serta proses pengambilan keputusan.

Dalam upaya mewujudkan perkembangan karirnya di masa depan, karyawan harus terarah serta terfokus pada pekerjaannya sehingga karyawan dapat mencapai karir yang baik sesuai apa yang telah direncanakan. Seperti yang telah dilakukan Rasulullah SAW dalam melakukan pekerjaan beliau selalu memperhitungkan kemungkinan yang akan terjadi pada masa depan sehingga segala pekerjaannya benar-benar terarah dan terfokus. Sebagaimana firman Allah:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ  
حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ  
شَيْءٍ ۚ أَلَيْسَ لِلَّهِ الْإِلَهِيُّ الْوَاحِدُ ۚ

Artinya : Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia. (QS Al-Ra'ad:11).

Pada ayat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam kemajuan atau perkembangan karir seseorang harus ada usaha dari dalam dirinya sendiri. Karena Allah tidak akan merubah keadaan seseorang kecuali orang tersebut mau berusaha untuk mengubah keadaannya sendiri, dengan adanya usaha



atau kemauan niscaya akan senantiasa mendapat pertolongan dari Allah.

Handoko (2003:123) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan oleh individu untuk mencapai suatu rencana karir.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan oleh individu yang disertai dengan bertawakkal kepada Allah untuk mempermudah setiap langkah untuk menjajaki rencana karir yang lebih baik.

Pengembangan karir dalam Islam telah dijelaskan pada sebuah hadits sebagaimana berikut:

هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَتَّ أَيْدِيكُمْ فَأَطِيعُواهُمْ مِ اتَّأْكُلُونَ وَاللِّسْوَهُمْ اتَّ لَبْسُونَ  
وَلَتُكَلَّ فُوهُم مَّايَ غَلِبَ هُمْ فَإِنْ كُلَّ فَنُتْمُوهُمْ فَأَعِينُ وَهُمْ

“Mereka (para budak dan pelayanmu) merupakan saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberi makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan tidak membebankan tugas yang sangat berat kepada mereka, dan jika kamu membebankan tugas yang berat hendaklah membantu mengerjakannya”.(HR. Muslim).

Hadits tersebut mengandung unsur yang terkait bahwa setiap pegawai memiliki hak untuk menerima apa yang telah menjadi hak-haknya sebagai pegawai, yaitu kesejahteraan atas apa yang mereka berikan kepada perusahaan. Oleh karena itu perusahaan seharusnya dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawainya yang telah mengabdikan dengan cara memberikan jaminan karir terhadap setiap pegawai.

### **1.2.3. Kinerja**

#### **1.2.3.1. Pengertian Kinerja**

Menurut Zainur (2010:41) kinerja merupakan seluruh proses individu dalam bekerja yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan yang dilakukan tersebut baik ataupun sebaliknya. Sedangkan Wirawan (2009:3) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh beberapa fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan selama menjalankan tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai acuan apakah karyawan tersebut dapat dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik ataupun sebaliknya. Kinerja sebagai perwujudan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan dari organisasi, kinerja meliputi hasil-hasil yang dicapai telah oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

#### **1.2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut wirawan (2009:6) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yakni :

1. Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam menjalankan tugasnya seorang karyawan memerlukan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan tersebut dapat mempengaruhi tingkat motivasi pada karyawan. Apabila sistem kompensasi pada organisasi buruk, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan. Dalam hal ini manajemen organisasi dituntut untuk menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga meningkatkan produktifitas karyawan. Misalnya diadakannya pelatihan untuk karyawan guna meningkatkan keterampilan karyawan,

karena dengan meningkatnya keterampilan akan diikuti dengan meningkatnya produktifitas kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan.

2. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Merupakan keadaan, kejadian, atau situasi yang ada di lingkungan luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya peraturan pemerintah yang dapat menyebabkan inflasi sehingga menurunkan nilai rupiah, dengan demikian gaji yang diterima karyawan akan berkurang sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Faktor internal karyawan. Yakni faktor-faktor yang datang dari dalam diri karyawan sendiri, yang merupakan faktor bawaan dari lahir atau yang diperoleh berdasarkan perkembangannya. Faktor bawaan dari lahir misalnya seperti kepribadian, keadaan fisik, dan kepribadian. Sedangkan faktor berdasarkan perkembangannya meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, etos kerja, dan motivasi kerja.

Sedangkan Nawawi (2006:64-65) menyatakan terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenjang pendidikan serta pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti sesuai dengan bidangnya.
2. Pengalaman, dalam hal ini berkaitan dengan substansi yang dikerjakan apabila dijalankan dalam jangka waktu yang lama akan meningkatkan

kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

3. Kepribadian, merupakan kondisi dalam diri individu dalam menghadapi bidang pekerjaannya, misalnya seperti bakat, kemampuan, keterbukaan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Secara garis besar, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terbagi menjadi dua yakni faktor internal dan faktor eksternal. Dimana faktor internal sendiri merupakan faktor yang ada dalam diri individu tersebut seperti bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar individu tersebut seperti peraturan perusahaan, lingkungan kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain.

#### 1.2.3.3. Kinerja dalam Islam

Kinerja merupakan bentuk dari nilai serta pemahaman seseorang yang dianut dan berlandaskan prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. Segala sesuatu yang dilakukan seseorang tentu ia akan mendapat balasannya, perbuatan yang baik akan bermanfaat bagi orang lain dengan disertai manajemen yang baik pula. Firman Allah :

﴿١٩﴾ وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : Dan masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang tiada dirugikan. (QS Al-Ahqaf:19)

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwasanya Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah dikerjalannya. Artinya apabila

seseorang menjalankan pekerjaan dengan baik serta menunjukkan kinerja yang baik pula maka ia akan mendapatkan hasil yang baik. Pelajaran yang dapat diambil dari ayat tersebut adalah setiap manusia akan mendapat balasan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Allah SWT akan mengangkat derajat bagi mereka yang mau bekerja.

Seorang karyawan dituntut untuk selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan serta daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad (2004:265) daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara banyak membaca, mendengarkan, selalu berusaha, rajin mengikuti pelatihan, semangat keingintahuan.

Masalah kinerja dalam islam juga memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar tetap profesional dalam bidang apapun. Ciri-ciri seorang muslim yang memiliki etos kerja tinggi menurut Hafidhudin dan Tanjung (2003:40-41) antara lain sebagai berikut :

1. *Al-Shalah* atau baik dan manfaat
2. *Al-Itqan* atau kemampuan dan perfectness
4. *Al-Mujahadah* atau kerja keras dan optimal
5. *Tanafus dan Ta'awun* atau berkompetisi dan tolong menolong
6. *Al-Ihsan* atau melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi
7. Mencermati nilai waktu.

Dalam sebuah hadits dijelaskan bahwa kinerja dalam Islam adalah sebagai berikut:

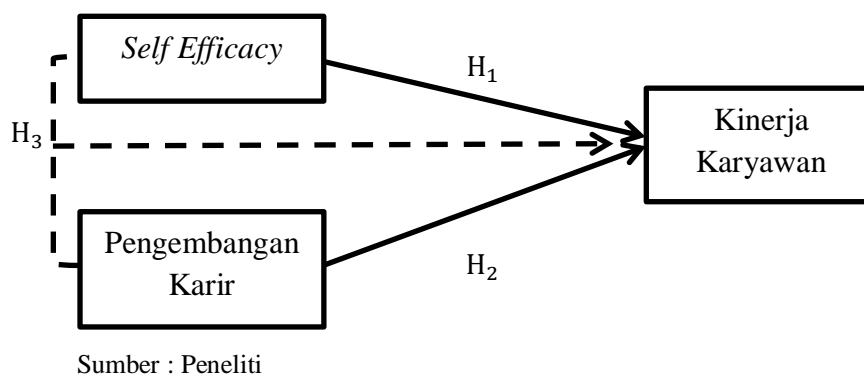
إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقِنَهُ

“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas)” (HR. Thabrani).

Yang dimaksud dalam hadits tersebut adalah karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, terarah, dan tuntas akan dapat membawa organisasi menuju arah yang lebih baik. Dalam proses tersebut seorang manajer memiliki peranan penting dalam menilai serta menyeleksi karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar kinerja yang diperoleh lebih maksimal.

### 2.3. Kerangka Konseptual

**Gambar : 2.1. Kerangka Konseptual**



### 2.4. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dari karyawan.

*Self efficacy* merupakan sebuah kepercayaan yang dimiliki oleh seorang individu terhadap tugas yang akan dikerjakan. Individu dengan tingkat kepercayaan tinggi akan lebih cenderung mendapatkan keberhasilan, begitupula sebaliknya individu yang tidak percaya akan kemampuan yang dimiliki serta cenderung pesimis kemungkinan besar akan mengalami kegagalan. Bandura (1991) menyatakan bahwa individu dengan tingkat *self efficacy* tinggi dapat mencapai

suatu kinerja yang lebih baik, karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat serta tujuan yang jelas untuk menghadapi pekerjaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sulistyio dkk., (2017) didapatkan hasil bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Seiawan dan Andjarwati (2017) dijelaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis :

H.1 : Menunjukkan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dari karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang adalah positif dan signifikan.

## 2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja dari karyawan.

Semakin baik pengolahan terhadap pengembangan karir karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Simamora (1997:504) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan oleh organisasi guna menjamin individu yang berada dalam organisasi mempunyai kemampuan serta pengalaman yang tepat ketika akan dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan wajib mengelola serta meningkatkan karir karyawannya supaya produktivitas karyawan dapat meningkat sehingga dapat menaikkan kinerja dan tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam penelitian Fauziah dkk., (2016) menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh hasil penelitian Balbed dan Sintaasih (2019) yang menyatakan bahwa terdapat

pengaruh secara positif signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan hipotesis:

H.2 : Menunjukkan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang adalah positif dan signifikan.

3. Pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja dari karyawan.

Alwisol (2004:343) menjelaskan bahwa *Self efficacy* merupakan sebuah evaluasi seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan sebuah tugas serta mengatasi hambatan. Menurut Raymond (2010:523) pengembangan karir merupakan perolehan pengetahuan, keterampilan serta perilaku yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh oleh Fitriyanti dkk., (2017) didapati hasil pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan adalah simultan berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan hipotesis:

H.3 : Menunjukkan pengaruh secara simultan *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang adalah positif dan signifikan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Peneliatan**

Untuk mendapatkan sebuah kebenaran ilmiah penelitian, maka diperlukan adanya penelitian ilmiah yang selaras dengan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu penelitian. Jenis pendekatan yang digunakan peneliti adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif dengan penelitian penjelasan (*explanatory riset*).

Singarimbun dan Efendi (1995:5) menyatakan bahwa penelitian *explanatory riset* merupakan sebuah penelitian yang bertujuan menjelaskan tentang hubungan antara variabel-variabel penelitian serta pengujian hipotesis yang sudah diputuskan pada sebelumnya.

*Explanatory riset* merupakan penelitian yang menjelaskan antara hubungan antara variabel-variabel X dan Y. Penelitian ini menggunakan pendekatan kauntitatif dengan menggunakan metode survey yang mana dalam pengumpulan diperoleh dengan kuisisioner dan wawancara. Menurut Sugiyono (2002:3) metode survey merupakan sebuah penelitian yang dilakukan terhadap populasi besar maupun kecil, data yang dipelajari merupakan data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, serta hubungan-hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

#### **3.2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di KPP Pratama Kepanjen, yang beralamat di Jl. Raya Kepanjen Pakisaji, Jatirejoyoso, Kepanjen, Kecamatan Kepanjen,

Kabupaten Malang. Alasan peneliti melakukan penelitian tersebut untuk mengetahui apakah tingkat efikasi diri dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen.

### 3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Istijanto (2006:106) populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan anggota yang akan diteliti, sementara sampel merupakan sebagian yang diambil dari populasi.

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan KPP Pratama Kepanjen sebagai objek penelitian. Jumlah populasi pada KPP Pratama Kepanjen yaitu berjumlah 96 karyawan. Sampel yang diambil berjumlah 77 karyawan.

### 3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode slovin (Sujarno dan Julianita, 2011) :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah populasi

$e^2$  = batas yang diinginkan

Diketahui :

Populasi = 96 orang

$e^2 = 0,05$

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1} = \frac{96}{96 \cdot (0,05)^2 + 1} = \frac{96}{1,24} = 77$$

Jadi sampel yang diambil yaitu 77 dari 96 karyawan.

### 3.5. Data dan Jenis Data

Data adalah sekumpulan informasi, fakta-fakta, serta simbol-simbol yang menggambarkan keadaan objek penelitian. Pada suatu penelitian harus disebutkan dari mana data yang telah diperoleh (Arikunto 2002:129). Dalam penelitian kali ini, jenis data dapat dikelompokkan sebagai berikut:

#### a. Data primer

Data primer merupakan data yang bersumber hasil dari penelitian dengan menyebarkan kuisioner maupun wawancara. Menurut Sumarsono (2004:69) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian secara langsung di lapangan oleh peneliti. Dalam penelitian kali ini disajikan data primer dengan menggunakan survey berdasarkan responden dari karyawan KPP Pratama Kepanjen.

#### b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh berdasarkan profil perusahaan atau data dari hasil peneliti terdahulu. Menurut Indrianto dan Supomo (1999:147) data sekunder merupakan jenis sumber data yang dapat diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui sebuah perantara, data sekunder dapat diperoleh dengan mengakses profil sebuah perusahaan.

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapat data yang

relevan dengan permasalahan yang diteliti adalah dengan melihat hasil penelitian terdahulu sebagai data sekunder serta menggunakan metode survey yang merupakan sebuah cara untuk memperoleh data primer pada objek penelitian dengan meninjau secara langsung objek penelitian. Data dapat diperoleh melalui cara :

#### 1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Menurut Djaman dan Komariah (2011:105) studi kepustakaan merupakan faktor pendukung dalam penelitian yang berdasar pada pandangan-pandangan para ahli dalam bentuk tertulis yang dapat berupa buku, jurnal, serta karya ilmiah lainnya.

#### 2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Sunyoto (2013:22) menjelaskan bahwa studi lapangan merupakan suatu metode yang dapat dilakukan oleh seorang peneliti dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan. Untuk memperoleh data tersebut, peneliti menggunakan cara sebagai berikut:

##### a. Wawancara

Menurut Emzir (2010:50) wawancara merupakan proses interaksi atau komunikasi untuk mengumpulkan sebuah informasi dengan menggunakan sistem tanya jawab terhadap objek yang akan diteliti. Wawancara merupakan sebuah kegiatan untuk mendapatkan informasi yang mendalam mengenai isu atau tema yang akan diangkat dalam penelitian. Untuk wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan bagian human resource untuk mendapatkan informasi mengenai hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian serta mengetahui gambaran secara

umum dari kantor pelayanan pajak pratama Kepanjen .

b. Observasi

Observasi menurut Sugiyono (2009:64) adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pengamatan melalui panca indra. Melalui observasi peneliti dapat memperoleh data dengan melakukan tinjauan langsung terhadap objek yang akan diteliti. Data observasi yang dibutuhkan berkaitan pada kevalidan data yang diperoleh dengan yang terjadi secara langsung pada objek penelitian.

c. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan maupun pernyataan tertulis terhadap responden untuk dijawab (Sugiyono, 2008:142). Terdapat 2 jenis kuisisioner, yakni tertutup dan terbuka. Pada penelitian ini jenis kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup, dimana jawaban sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih serta menjawab secara langsung. Data yang perlu digali dalam kuisisioner berkaitan dengan tingkat *self efficacy* serta pengembangan karir yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

### **3.7. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2015:38) adalah suatu atribut atau nilai dari objek atau kegiatan dari variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam sebuah penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel Independen merupakan variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.

Sedangkan variabel dependen yaitu variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu Kinerja (Y) sebagai variabel dependen, serta *Self Efficacy* (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sebagai variabel independen.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Self Efficacy</i>	a. Dapat menyelesaikan tugas tertentu	- Yakin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan - Menyelesaikan tugas tepat waktu	Brown dkk., dalam Yunianti (2016)
	b. Motivasi untuk melakukan tindakan	- Memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas - Tidak mudah menyerah dengan keadaan	
	c. Mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun	- Melakukan apapun guna menyelesaikan tugas - Fokus terhadap pekerjaan yang dijalankan	
	d. Berusaha menghadapi hambatan dan kesulitan	- Tidak takut pada hambatan yang akan dihadapi - Menganggap kesulitan sebagai tantangan yang harus dihadapi	
	e. Dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi	- Yakin dapat menyelesaikan segala permasalahan pada kondisi apapun - Menyelesaikan tugas meski mengalami kesulitan.	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Pengembangan Karir	a. Kebijakan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aturan yang diterapkan oleh perusahaan</li> <li>- Kebijakan yang diambil pimpinan perusahaan</li> </ul>	Sihotang (2006:213)
	b. Prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pencapaian yang telah diperoleh karyawan</li> <li>- Karyawan mampu mencetak prestasi</li> <li>- Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan</li> </ul>	
	c. Latar belakang pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memiliki latar belakang pendidikan yang memadai</li> <li>- Penempatan kerja sesuai dengan pendidikan</li> </ul>	
	d. Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prinsip pelatihan yang efektif bagi karyawan</li> <li>- Metode pelatihan dan pengembangan</li> </ul>	
	e. Kesetiaan pada organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mempunyai ikatan yang kuat terhadap tempat bekerja</li> <li>- Mendahulukan tujuan perusahaan</li> </ul>	
Kinerja Karyawan	a. Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memenuhi target yang ditentukan</li> <li>- Menyelesaikan banyak tugas</li> <li>- Kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	Mathis dan Jackson (2008:78)
	b. Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teliti dalam pekerjaan</li> <li>- Mau memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan</li> <li>- Sesuai standar yang</li> </ul>	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		telah ditentukan	
	c. Kehadiran	- Datang on time/tepat waktu - Sadar kewajiban hadir dalam bekerja - Tidak absen dalam bekerja	
	d. Kemampuan bekerja sama	- Mampu bekerja sama dalam kelompok - Memiliki jiwa pemimpin - Mementingkan kepentingan kelompok dalam bekerja	
	e. Ketepatan waktu	- Tidak menunda pekerjaan - Menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu deadline	

Sumber : Data diolah, 2021

### 3.8. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2012:92) menjelaskan skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau pendeknya sebuah interval yang terdapat pada alat ukur. Sehingga alat ukur tersebut apabila digunakan dalam sebuah pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti adalah skala *Likert*.

Jawaban dari responden akan dibagi ke dalam lima kategori penilaian, yaitu:

Sangat setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3



Tidak setuju = 2

Sangat tidak setuju = 1

### 3.9. Analisis Data

Dalam penelitian ini, alat yang digunakan dalam pengumpulan data atau instrumen adalah angket/kuisisioner. Sebelum digunakan, angket/kuisisioner tersebut harus diuji coba terlebih dahulu agar data yang diperoleh valid. Uji reliabilitas dan validitas dilakukan guna mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur objek yang diteliti.

#### a) Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang dapat menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dalam suatu instrumen (Arikunto, 2010:211). Sedangkan menurut Sugiyono (2010:236) validitas merupakan ketepatan antara data yang ada pada objek penelitian dengan data yang dihimpun oleh peneliti. Berdasarkan pendapat tersebut maka pengujian validitas digunakan untuk mengukur ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, sehingga dapat diperoleh kesimpulan valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson *product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana:

x = skor item

y = skor total

xy = skor pernyataan

n = jumlah responden

r = korelasi *product moment*

#### b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan derajat ketepatan, ketelitian, serta keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen penelitian (Umar, 2011:58). Menurut Sekaran (2000:206) pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *cronbach's alpha*, semakin tinggi koefisien alpha maka semakin baik pula pengukuran suatu instrumen. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha* karena pengujian terhadap konsistensi reliabilitas antar item yang poular dan menunjukkan indeks konsistensi reliabilitas yang tinggi. Rumus penghitungan nilai menurut Umar (2003:125) adalah:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

$\sigma^2 t$  = varian total

$\sum \sigma^2 b$  = jumlah varian butir

Metode *cronbach's alpha* diukur berdasarkan skala dari 0,00 sampai 1,00. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran ketetapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai *Cronbach alpha* 0,81 s.d 1,00 berarti sangat kuat

2. Nilai *Cronbach alpha* 0,61 s.d 0,80 berarti kuat
3. Nilai *Cronbach alpha* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup kuat
4. Nilai *Cronbach alpha* 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
5. Nilai *Cronbach alpha* 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah

Pada penelitian ini, data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dengan uji asumsi klasik. Data yang telah terkumpul dalam penelitian ini kemudian akan dianalisis menggunakan sistem statistik sebagai berikut :

a) Uji Statistik Deskriptif

Menurut Ghazali (2011:19) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi terhadap suatu data berdasarkan nilai rata-rata (mean), maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan kemencengan distribusi. Statistik deskriptif memberikan data numerik yang sangat berguna bagi data sampel. Pada pengujian statistik deskriptif tersebut alat yang digunakan yaitu SPSS.

b) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, serta uji heteroskedastisitas. Semua uji asumsi klasik yang dianalisis menggunakan program SPSS.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, apabila asumsi tersebut dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011). Untuk

mengetahui apakah data data berdistribusi normal atau tidak, maka penelitian ini menggunakan analisis statistik. Analisis statistik merupakan alat yang sering digunakan untuk menguji normalitas residual yaitu Kolmogorov Smirov. Apabila nilai probabilitas signifikannya lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal, begitupula sebaliknya apabila nilai probabilitas signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011:105), kemiripan antar variabel independen akan menimbulkan korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Maka uji jenis ini diperuntukkan untuk penelitian yang memiliki variabel lebih dari satu. Multikolinieritas dapat dilihat dengan menganalisis VIF (*Variance Inflation Factor*). Suatu regresi menunjukkan adanya multikolinieritas apabila :

- a) Tingkat korelasi  $> 95\%$
- b) Tingkat tolerance  $< 0,10$
- c) Nilai VIF  $> 10$

## 3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011:110) uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya variabel pengganggu pada periode tertentu (t) dengan variabel pengganggu sebelumnya (t - 1). Autokorelasi muncul karena adanya observasi yang berurutan sepanjang waktu dan berkaitan satu sama lain. Model

regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Hasil pengujian berdasarkan nilai Durbin Watson dapat dideteksi apabila nilai statistik Durbin Watson mendekati angka 2, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa data bebas dari autokorelasi (Sudarmanto, 2005:143).

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan varian residual yang tidak konstan pada regresi, sehingga akurasi pada hasil akhir menjadi meragukan. Menurut (Ghozali 2011:139) uji heteroskedastisitas bertujuan guna menguji apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual pada satu observasi dengan observasi yang lain. Apabila variance dari suatu residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda maka akan disebut heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas terjadi apabila terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur sehingga akan menimbulkan masalah. Sehingga model regresi yang baik adalah yang berjenis homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### c) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda menurut Sugiyono (2010:277) merupakan suatu metode analisis yang digunakan oleh peneliti untuk meramalkan nilai pengaruh antara dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel *self efficacy* (X1), pengembangan karir (X2), berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Jenis persamaan regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = *Self Efficacy*

X2 = Pengebangan Karir

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$ -2 = Koefisien Regresi

$\varepsilon$  = Kesalahan Pengganggu

#### d) Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:93) uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan sementara karena jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum terjawab secara empirik.

Adapun langkah-langkah dalam pengujian hipotesis dimulai dengan menetapkan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), pemilihan tes statistik, serta perhitungannya, menilai tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian.

#### e) Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik T)

Uji parsial menurut Sugiono (2018:88) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang menanyakan hubungan antar variabel. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen

secara individual (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Ketentuan penerimaan ataupun penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi  $t \leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisiensi regresi signifikan). Berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisiensi regresi tidak signifikan). Berarti secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

f) Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ferdinan (2013:142) uji F dilakukan dilakukan untuk menguji variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Ketentuan penerimaan ataupun penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi  $f \leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisiensi regresi signifikan). Berarti secara simultan variabel-variabel independen tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi  $f > 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisiensi regresi tidak signifikan). Berarti secara simultan variabel-variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

g) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menurut Gozhali (2012:97) merupakan alat ukur untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan

variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai  $R^2$  kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Begitupula sebaliknya apabila nilai  $R^2$  besar (mendekati satu) berarti variabel independen memberikan semua hasil informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kepanjen merupakan sebuah organisasi administrasi publik yang terletak di Pakisaji Kabupaten Malang. Dalam Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kepanjen terdapat sebanyak 96 karyawan aktif. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kepanjen melaksanakan tugas pengawasan administratif dan pemeriksaan terhadap wajib pajak dalam bidang PPh, PPN, PBB, BPHTB serta pajak lainnya di wilayah Kabupaten Malang.

##### **4.1.1. Profil KPP Pratama Kepanjen Kabupaten Malang**

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Kepanjen merupakan sebuah instansi vertikal Direktorat Jenderal Pajak (DJP) dan berada di bawah naungan DJP Jawa Timur III di Malang yang memiliki tugas menjalankan pelayanan, pemeriksaan sederhana, serta pengawasan administratif terhadap wajib pajak di bidang pajak penghasilan, pajak pertambahan nilai, pajak penjualan atas barang mewah, serta pajak tidak langsung lainnya dalam wilayah wewenangannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kepanjen melakukan pengawasan terhadap 21 kecamatan sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: KEP-433/KMK.01/2001 tentang organisasi serta data kerja kantor wilayah Direktorat Jenderal Pajak (DJP).

Pada tahun 2007, Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang berada di bawah naungan Departemen Keuangan Republik Indonesia mencanangkan serta

melakukan program secara besar-besaran dalam sejarah perpajakan, yakni dengan menjadikan model pelayanan masyarakat yang menyelenggarakan sistem dan manajemen perpajakan kelas dunia yang dipercaya serta dibanggakan oleh masyarakat yang telah diamanatkan dalam visi Direktorat Jendral Pajak (DJP) sebelumnya dimana dilakukan modernisasi administrasi perpajakan. Sedangkan misi fiskal yang diemban oleh Direktorat Jenderal Pajak (DJP) dalam pelaksanaan modernisasi administrasi pajak di Indonesia yakni: Menghimpun penerimaan dalam negeri dari sektor pajak yang mampu menunjang kemandirian pembiayaan pemerintah berdasarkan undang- undang perpajakan dengan tingkat efektifitas dan efisiensi yang tinggi. (Direktorat Jendral Pajak, Laporan Tahunan 2007:16)

Dengan adanya program tersebut, maka seluruh instansi perpajakan yang ada di seluruh Indonesia dari yang semula adalah Kantor Pelayanan Pajak diubah menjadi Kantor Pelayanan Pajak Pratama. Selain itu, perubahan lainnya yang dilakukan yang dilakukan terletak pada struktur organisasi, proses bisnis, teknologi informasi dan komunikasi, serta manajemen sumber daya manusia. Perbaikan dalam bidang struktur organisasi Ditjen Pajak, karakteristik kantor modern antara lain: struktur organisasi berdasarkan pada fungsi pajak, operasional kantor dengan sistem otomatis adanya *Account Representative* (AR) untuk pelayanan terhadap wajib pajak, penerapan kode etik yang diawasi oleh komite kode etik pegawai, serta sistem penggajian yang lebih baik. Langkah tersebut diambil sebagian dari usaha untuk meningkatkan pelayanan terhadap wajib pajak untuk memberikan pelayanan yang lebih baik, terpadu serta personal dalam pelaksanaan *good governance*. Selain itu pelayanan pada KPP Pratama didasari

pada pelayanan yang mengutamakan keterbukaan profesionalitas serta integritas.

Adapun konsep dan tujuan modernisasi yang semula tertuang dalam pelaksanaan modernisasi KPP Pratama Kepanjen adalah sebagai berikut:

1. Konsep

Pelayanan prima serta pengawasan intensif dengan pelaksanaan *good governance*.

2. Tujuan

- a. Tingkat kepatuhan pajak yang tinggi, khususnya diri wajib pajak.
- b. Tingkat kepercayaan terhadap administrasi pajak yang tinggi terutama bagi wajib pajak, agar wajib pajak yakin bahwa uang yang telah disetor dan dilaporkan kepada kas Negara dapat bermanfaat serta berguna bagi khalayak umum, tidak untuk disalah gunakan dan dapat membantu moralitas serta integritas Negara.
- c. Tingkat produktivitas pegawai pajak yang tinggi. (Direktorat Jendral Pajak, Laporan Tahunan 2007:14)

#### **4.1.2. Visi dan Misi**

- b. Visi

Menjadi institusi pemerintah penghimpun pajak Negara yang baik di wilayah Asia Tenggara.

- c. Misi

Menyelenggarakan fungsi administrasi perpajakan dengan menerapkan Undang-Undang dan peraturan perpajakan secara adil dalam rangka membiayai penyelenggaraan Negara demi kemakmuran rakyat. (Direktorat

Jendral Pajak: 2016)

## 4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian kali ini menggunakan bantuan google form untuk memperoleh data yang disebar melalui media sosial dalam kurun waktu 13 April 2021 sampai 22 April 2021, dengan sasaran karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kepanjen Kabupaten Malang sebagai responden dengan hasil sebagai berikut :

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	43	55,8%
Perempuan	34	44,2%
Total	77	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 responden dalam penelitian kali ini terdiri dari laki-laki sebanyak 43 atau 55,8% serta perempuan sebanyak 34 atau 44,2%. Apabila dilihat dari tabel tersebut, diketahui bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Kepanjen Kabupaten Malang yang berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi.

2. Responden berdasarkan pendidikan terakhir

**Tabel 4.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK Sederajat	7	9%
Diploma (1-3)	31	40%
Sarjana (S1)	28	37%
Magister (S2)	11	14%
Total	77	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil tabel 4.2 responden dalam penelitian memiliki mayoritas pendidikan terakhir terakir Diploma (1-3) yaitu dengan jumlah 31 atau 40%, sedangkan untuk Sarjana (S1) berjumlah 28 atau 37%, untuk jenjang pendidikan Magister (S2) berjumlah 11 atau 14%, dan yang terakhir SMA/SMK sederajat dengan jumlah 7 atau 9%.

### 3. Responden berdasarkan status kepegawaian

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian**

Status Kepegawaian	Frekuensi	Presentase
PNS	50	64%
Non PNS	27	36%
Total	77	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 responden dalam penelitian memiliki mayoritas status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu dengan jumlah 50 atau sebesar 64%, sedangkan selebihnya merupakan pegawai non PNS yaitu dengan jumlah 22 atau 36%.

#### 4. Responden berdasarkan masa kerja

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
Kurang dari 10 tahun	22	28,6%
Lebih dari 10 tahun	55	71,4%
Total	77	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 responden dalam penelitian memiliki mayoritas masa kerja di atas sepuluh tahun yaitu dengan jumlah 55 atau 71,4%, serta masa kerja dibawah 10 tahun sebanyak 22 atau 28,6%.

#### 4.2.2. Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif variabel digunakam untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, mean, median, serta standar deviasi dari variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian. Sebelum dilakukan perhitungan, terlebih dahulu harus ditentukan kategori penelitian terhadap responden.

**Tabel 4.5**  
**Kriteria Interpretasi Skor**

No	Nilai rata-rata	Kriteria
1	1,00 - 1.80	Sangat tidak setuju / Sangat Rendah
2	1.81 - 2.60	Tidak setuju / Rendah
3	2.61 - 3.40	Ragu-ragu / Cukup tinggi
4	3.41 – 4.20	Setuju / Tinggi
5	4.21 – 5.00	Sangat Setuju / Sangat tinggi

Sumber : Ridwan dan Kuncoro (2017)

Setelah kategori penilaian terhadap tanggapan responden telah ditentukan, kemudian hasil analisis deskriptif variabel dapat ditunjukkan sebagai berikut :

#### 4.2.2.1. *Self Efficacy* (X1)

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Variabel *Self Efficacy***

Variabel	Item	N	Presentase Jawaban					<i>Mean</i>	
			ST S	TS	N	S	SS	Item	Variabel
<i>Self Efficacy</i> (X1)	X1.1	77	0%	0%	0%	51%	49%	4,49	4,16
	X1.2	77	0%	2%	4%	58%	36%	4,31	
	X1.3	77	0%	2%	2%	68%	28%	4,24	
	X1.4	77	0%	0%	0%	75%	25%	4,24	
	X1.5	77	2%	3%	8%	67%	20%	4,03	
	X1.6	77	0%	0%	3%	75%	22%	4,19	
	X1.7	77	0%	2%	12%	71%	15%	4,12	
	X1.8	77	0%	0%	4%	75%	21%	4,12	
	X1.9	77	0%	2%	17%	67%	14%	3,9	
	X1.10	77	0%	0%	9%	81%	10%	4,01	

Sumber : Data diolah, 2021

Dari variabel *self efficacy* dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4,16. Dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai sangat setuju terhadap variabel *self efficacy*.

#### 4.2.2.2. Pengembangan Karir (X2)

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Variabel Pengembangan Karir**

Variabel	Item	N	Presentase Jawaban					<i>Mean</i>	
			STS	TS	N	S	SS	Item	Variabel
Pengemb angan Karir (X2)	X2.1	77	0%	0%	31%	53%	16%	3,85	3,89
	X2.2	77	0%	2%	15%	66%	17%	3,96	
	X2.3	77	0%	18%	33%	39%	10%	3,48	
	X2.4	77	0%	6%	30%	56%	8%	3,64	
	X2.5	77	0%	2%	36%	48%	14%	3,75	
	X2.6	77	0%	2%	14%	62%	22%	4,05	
	X2.7	77	0%	3%	13%	61%	23%	4,03	
	X2.8	77	0%	0%	13%	65%	22%	4,11	
	X2.9	77	0%	0%	13%	64%	23%	4,10	
	X2.10	77	0%	4%	22%	56%	18%	3,88	
	X2.11	77	0%	4%	14%	61%	21%	3,98	

Sumber : Data diolah 2021

Dari variabel pengembangan karir dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 3,89. Dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel pengembangan karir.

#### 4.2.2.3. Kinerja (Y)

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Variabel Kinerja**



Variabel	Item	N	Presentase Jawaban					<i>Mean</i>	
			STS	TS	N	S	SS	Item	Variabel
Kinerja (Y)	Y1	77	0%	2%	5%	74%	19%	4,15	4,05
	Y2	77	0%	0%	9%	74%	17%	4,07	
	Y3	77	0%	35	10%	69%	18%	4,02	
	Y4	77	0%	3%	21%	62%	14%	3,92	
	Y5	77	0%	05	0%	68%	32%	4,31	
	Y6	77	0%	0%	3%	76%	21%	4,18	
	Y7	77	0%	12%	9%	49%	30%	3,97	
	Y8	77	0%	0%	3%	52%	45%	4,42	
	Y9	77	0%	5%	7%	615	275	4,10	
	Y10	77	0%	3%	4%	66%	27%	4,18	
	Y11	77	0%	6%	38%	47%	9%	3,64	
	Y12	77	0%	0%	17%	61%	22%	4,05	
	Y13	77	0%	5%	22%	60%	13%	3,80	
	Y14	77	0%	3%	17%	61%	19%	3,97	

Sumber : Data Diolah 2021

Dari variabel kinerja dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 4,05. Dapat diinterpretasikan bahwa rata-rata responden menilai setuju terhadap variabel kinerja.

#### 4.2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Terdapat dua syarat penting yang berlaku dalam sebuah penelitian, yakni valid dan reliabel. Status kuisioner dapat dinyatakan valid apabila item pada

kuisisioner mampu untuk mengungkapkan apa yang akan diukur dalam kuisisioner tersebut. Sedangkan kuisisioner tersebut dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap variabel tersebut konsisten dari waktu ke waktu atau jawaban yang diberikan oleh responden satu dengan yang lain relatif sama. Jika item-item pada kuisisioner tersebut mempunyai nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, yaitu apabila validitas tersebut mencapai  $> 0,30$  maka item-item tersebut dikatakan valid (Sugiono dan Wibowo, 2001:233). Sedangkan apabila variabel-variabel tersebut mempunyai cronbach alpha di atas 60% (0,60) maka variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel. Dalam penelitian kali ini kevalidan dan kerealibelan item dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
<b><i>Self Efficacy</i></b> <b>(X1)</b>	X1.1	0,706	0,000	Valid
	X1.2	0,584	0,000	Valid
	X1.3	0,721	0,000	Valid
	X1.4	0,734	0,000	Valid
	X1.5	0,480	0,000	Valid
	X1.6	0,659	0,000	Valid
	X1.7	0,673	0,000	Valid
	X1.8	0,632	0,000	Valid
	X1.9	0,730	0,000	Valid
	X1.10	0,586	0,000	Valid

Variabel	Item	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>0,839</b>		<b>Reliabel</b>
<b>Pengembangan Karir (X2)</b>	X2.1	0,607	0,000	Valid
	X2.2	0,650	0,000	Valid
	X2.3	0,536	0,000	Valid
	X2.4	0,546	0,000	Valid
	X2.5	0,605	0,000	Valid
	X2.6	0,594	0,000	Valid
	X2.7	0,491	0,000	Valid
	X2.8	0,473	0,000	Valid
	X2.9	0,509	0,000	Valid
	X2.10	0,712	0,000	Valid
	X2.11	0,567	0,000	Valid
	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>0,795</b>		<b>Reliabel</b>
<b>Kinerja (Y)</b>	Y1	0,644	0,000	Valid
	Y2	0,584	0,000	Valid
	Y3	0,766	0,000	Valid
	Y4	0,628	0,000	Valid
	Y5	0,534	0,000	Valid
	Y6	0,679	0,000	Valid

Variabel	Item	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
	Y7	0,609	0,000	Valid
	Y8	0,675	0,000	Valid
	Y9	0,507	0,000	Valid
	Y10	0,602	0,000	Valid
	Y11	0,673	0,000	Valid
	Y12	0,685	0,000	Valid
	Y13	0,710	0,000	Valid
	Y14	0,767	0,000	Valid
	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>0,886</b>		<b>Reliabel</b>

Sumber: SPSS 16.0

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan semua item kuisioner untuk variabel *self efficacy* memiliki nilai probabilitas lebih kecil dari 0,005 serta memiliki koefisien alpha 0,839. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *self efficacy* adalah valid dan reliabel.

Untuk variabel pengembangan karir memiliki nilai probabilitas lebih kecil dari 0,005 serta memiliki koefisien alpha sebesar 0,795. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel valid dan reliabel.

Sementara untuk variabel kinerja juga memiliki nilai probabilitas lebih kecil dari 0,005 dan memiliki koefisien alpha sebesar 0,886. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja adalah valid dan reliabel.

#### 4.2.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan sebuah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah pengujian yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian berasal dari populasi yang sebarannya normal. Uji ini perlu untuk dilakukan karena semua perhitungan parametrik statistik memiliki normalitas sebaran. Rumus yang digunakan untuk melakukan suatu pengujian dibuat dengan mengasumsikan bahwa data yang akan dianalisis berasal dari populasi yang sebenarnya normal. Bisa ditebak data yang dikatakan normal memiliki ciri khas mean, median, dan modusnya mempunyai nilai yang sama. Selain itu data yang normal juga memiliki bentuk kurva yang sama.

Untuk menguji normalitas, peneliti menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, jika signifikansi dari hasil uji Kolmogorov Smirnov  $> 0,05$  maka data tersebut terdistribusi secara normal. Begitupula sebaliknya, apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal.

**Tabel 4.10**  
**Uji Normalitas**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		77
<i>Normal Parameters<sup>a</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.33883400

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Most Extreme Absolute</i>	.134
<i>Differences Positive</i>	.078
<i>Negative</i>	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z	1.174
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.127

a. *Test distribution is Normal.*

Sumber : SPSS 16.0

Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov diperoleh bahwa nilai signifikan sebesar  $0,127 > 0,05$  maka asumsi normalitas tersebut dapat terpenuhi

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang hampir sempurna atau telah sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antar variabel tersebut secara individu terhadap variabel terkait. Pengujian ini untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi (Sumarsono, 2004:224).

Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai  $VIF < 10$  maka multikolinearitas tidak terjadi. Dari hasil analisis, diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	1,434	Non Multikolinieritas
Pengembangan Karir (X2)	1,434	Non Multikolinieritas

Sumber: SPSS 16.0

Dari tabel tersebut, diketahui variabel bebas dalam penelitian kali ini memiliki VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar  $1,434 < 10$ , sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas.

### 3. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.12**  
**Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	Durbin-Watson
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.651	3.384	2.248

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 16.0

Jika  $dU < DW < 4-dU$  maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi. Nilai DW pada uji autokorelasi adalah sebesar 2,248. Nilai ini akan dibandingkan dengan signifikansi 5%, jumlah sampel 77 (n) dan jumlah variabel independen 2 (K=2). Maka dapat diperoleh nilai dU 1,6835, nilai DW 2,248 lebih besar dibandingkan batas atas (dU) dan kurang dari (4-dU) 2,3165 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian ekonometrika yang digunakan

untuk menguji apakah suatu model antara variabel bebas dan variabel terkait saling mempengaruhi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual antar pengamatan. Untuk mengetahui hal tersebut, dilakukan *Rank Sepearman* yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Apabila dalam propabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 maka persamaan hasil regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, begitupula sebaliknya apabila propabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0,05 maka persamaan hasil regresi tersebut mengandung homoskedastisitas.

**Tabel 4.13**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Variabl Bebas	Signifikan	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,193	Homoskedastisitas
Pengembangan Karir (X2)	0,478	Homoskedastisitas

Sumber: SPSS 16.0

Dari tabel tersebut, dapat diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi hasil korelasi kedua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **4.2.5. Hasil Analisis Data**

Pengujian regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang.



#### 4.2.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Koefisien Regresi**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-1.108	4.905	
1 <i>Self Efficacy</i>	.825	.134	.498
Pengembangan Karir	.551	.106	.424

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 16.0

Dari hasil tabel 4.14 tabel koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien pada persamaan regresi linear berganda. Standar persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -1.108 + 0,825 X_1 + 0,551 X_2 + 0,05$$

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel *self efficacy* ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara linear. Berdasarkan penjelasan tersebut maka pengaruh dalam persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

1.  $a = -1.108$

Konsta sebesar -1.108 artinya jika variabel *self efficacy* ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) mempunyai nilai 0, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan dipengaruhi oleh variabel lain.

2.  $b_1 = 0,825$

Koefisien regresi variabel oleh indikator *self efficacy* ( $X_1$ ) sebesar 0,825.

Artinya dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) memiliki nilai tetap, maka kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan dengan angka numerik 0,825. Dilihat dari sisi elastisitasnya maka dapat diinterpretasikan bahwa dengan kenaikan tingkat *self efficacy* akan diikuti kenaikan tingkat kinerja karyawan sebesar 82%.

3.  $b_2 = 0,551$

Koefisien regresi variabel oleh indikator pengembangan karir  $X_2$  yakni sebesar 0,551. Artinya akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel *self efficacy* ( $X_1$ ) memiliki nilai tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan angka numerik 0,551. Dilihat dari elastisitasnya maka dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan pengembangan karir akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 55%.

#### 4.2.5.2. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

**Tabel 4.15**

**Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)**

Variabel	B (Koefisien)	Beta	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig t	alpha	Keterangan
X1	0,825	0,498	6,136	1,992	0,000	0,005	Ha : Diterima
X2	0,551	0,434	5,226	1,992	0,000	0,005	Ha : Diterima

Sumber: SPSS 16.0

##### 1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Diketahui Sig. untuk pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja adalah sebesar  $0,000 < 0,005$  serta nilai t hitung  $6,136 > 1,992$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, maka secara parsial variabel *self efficacy* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

## 2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja adalah sebesar  $0,000 < 0,005$  serta nilai t hitung  $5,226 > 1,992$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, maka secara parsial variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### 4.2.5.3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

**Tabel 4.16**  
**Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)**

Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	1644.896	2	822.448	71.835	.000 <sup>a</sup>
	<i>Residual</i>	847.234	74	11.449		
	<i>Total</i>	2492.130	76			

a. *Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 16.0

## 1. Uji Hipotesis 3 (H3)

Berdasarkan nilai output di atas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *self efficacy* ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,005$  dan nilai f hitung  $71,835 > f$  tabel 3,12. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh *self efficacy* ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja (Y).

#### 4.2.5.4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*.

**Tabel 4.17**  
**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.812 <sup>a</sup>	.660	.651	3.38365

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, *Self Efficacy*

Sumber : SPSS 16.0

Hasil output pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi determinasi (*adjusted R square*) diperoleh nilai sebesar 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa 65% kinerja karyawan KPP Pratama Kepanjen Kabupaten Malang dipengaruhi oleh variabel *self efficacy* (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karir (X<sub>2</sub>). Sedangkan sisanya, yaitu 35% kinerja karyawan KPP Pratama Kepanjen Kabupaten Malang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4.3. Pembahasan

#### 4.3.1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) adalah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi t 0,000 serta t hitung 6,136. Pengaruh tertinggi dari *self efficacy* adalah secara pribadi karyawan yakin atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan nilai

rata-rata sebesar 4,49. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* maka kinerja karyawan pada KPP Pratama Kepanjen Kabupaten Malang akan meningkat, begitupula sebaliknya semakin rendah tingkat *self efficacy* akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan dan Andjarwati (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fauziah dkk., (2016) dan Sulistyo dkk., (2017) yang menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Alwisol (2004:344) *self efficacy* merupakan sebuah persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi pada situasi tertentu. *Self efficacy* atau keyakinan diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan, atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi dari empat sumber, yakni pengalaman vikarius (*vicarious experience*), pengalaman menguasai suatu prestasi (*performance accomplishment*), persuasi sosial (*social persuasion*), serta pembangkitan emosi (*emotional/physiological states*). Berdasarkan pengertian tersebut, *self efficacy* dapat diperoleh salah satunya melalui pengalaman menguasai suatu prestasi, dalam hal ini objek penelitian mayoritas memiliki masa kerja di atas 10 tahun. Sehingga dapat dikatakan memiliki pengalaman yang tinggi terhadap pekerjaan

yang dijalankan, dengan demikian karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi untuk mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Allah SWT berfirman :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۚ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۚ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang diusahakannya dan Ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang telah dikerjakannya. Mereka berdoa Ya Tuhan kami, janganlah engkau hukum kami jika kami lupa atau tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana engkau bebankan kepada orang-orang yang sebelum kami, janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir. (QS Al –Baqarah:286)

Ayat tersebut menjelaskan kepada kita bahwa apa yang diberikan oleh Allah tidak akan melampaui dari batas kesanggupan seseorang. Artinya dengan kesungguhan niat serta kerja keras maka seseorang tersebut dapat menjalankan segala sesuatu yang telah diberikan. Sehingga tidak akan ada anggapan bahwa beban yang diberikan terlampaui berat apabila mau untuk mengerjakannya secara serius.

Sementara dalam salah satu hadits disebutkan :

عَنْ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَلِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا

“Dari Umar, bahwa Rasulullah SAW bersabda: Semua perbuatan tergantung niatnya, dan (balasan) bagi tiap orang tergantung apa yang diniatkan, barangsiapa

niat hijrahnya karena Allah maka hijrahnya kepada Allah serta Rasul-ya. Barangsiapa niat hijrahnya karena dunia yang ingin digapainya atau karena seorang yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya adalah kepada apa yang dia niatkan” (HR. Bukhari).

Dalam hadits riwayat Bukhari tersebut seseorang yang dapat menerapkan dalam kehidupannya sehari-hari akan memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi, karena memiliki niat melakukan segala perbuatan karena Allah, dan akan mendapat imbalan sesuai dengan yang dikerjakannya. Sehingga dengan adanya *self efficacy* yang tinggi dalam diri karyawan akan memberikan dampak pengaruh terhadap kinerja dalam sebuah organisasi.

#### **4.3.2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) adalah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi  $t$  adalah sebesar 0,000 serta nilai  $t$  hitung 5,226. Pengaruh tertinggi dari pengembangan karir adalah pelatihan yang diterima oleh karyawan memiliki pengaruh yang efektif dengan nilai rata-rata sebesar 4.11. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini karyawan peduli terhadap perencanaan karir dirinya, sehingga mengusahakan yang terbaik untuk memperoleh karir yang lebih baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Balbed dan Sintaasih (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap hasil kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya kesempatan untuk pengembangan karir yang baik akan memperkuat kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Remil dan Yudhistira (2018) yang menunjukkan hasil

bahwa pengembangan karir secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitupula dengan hasil penelitian oleh Suwarno dan Aprianto (2019) yang didapati hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hadari Nawawi (2008:289) mendefinisikan pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan secara formal serta berkelanjutan dengan difokuskan terhadap peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan. Pengembangan karir sendiri memiliki peranan penting bagi perusahaan, yakni untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan melalui pelatihan (Hasibuan 2005:69). Berdasarkan pengertian tersebut pengembangan karir seorang karyawan dapat diperoleh melalui pelatihan, dalam hal ini berdasarkan hasil penelitian pelatihan yang diperoleh oleh karyawan KPP Pratama Kepanjen Kabupaten Malang mempunyai pengaruh secara efektif untuk meningkatkan keterampilannya, sehingga dapat menjadi jalan untuk mengembangkan karir ke arah yang lebih baik.

Allah SWT berfirman:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ  
حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۖ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ  
وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia. (QS Al-Ra'ad:11)



Pada ayat tersebut dijelaskan dalam upaya mewujudkan perkembangan karirnya di masa depan, karyawan harus memiliki kemauan untuk merubah keadaannya menjadi lebih baik, karena dorongan terbesar terhadap perubahan yang terjadi pada seseorang berasal dari dalam dirinya sendiri.

Dalam hadits disebutkan :

هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَتَّ أَيْدِيَكُمْ فَأَطَعِمُوهُمْ مِ اتَّأْكُلُونَ وَاللِّسْوَهُمْ اتَّ لَبْسُونَ  
وَلَتَكُلْ فُوهُمْ مَايَ غَلِبَ هَمْ فَإِنْ كَلْ فَتُؤْمُوهُمْ فَأَعِينُ وَهُمْ

“Mereka (para budak dan pelayanmu) merupakan saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberi makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan tidak membebankan tugas yang sangat berat kepada mereka, dan jika kamu membebankan tugas yang berat hendaklah membantu mengerjakannya”.(HR. Muslim).

Pada hadits tersebut dijelaskan bahwa setiap pegawai memiliki hak yang sama dengan atasannya, termasuk dalam hal kesejahteraan. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk memberikan jaminan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang berhak diterima oleh pegawai, salah satunya adalah memberikan jaminan tentang karir mereka. Dengan adanya pemberian jaminan pada karir tersebut karyawan akan berusaha lebih keras agar meraih jabatan karir yang diinginkannya, sehingga akan membuat kinerjanya dalam perusahaan meningkat.

#### **4.3.3. Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) adalah pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi f adalah sebesar 0,000 serta nilai f hitung sebesar 71,835. Pengaruh tertinggi dari *self efficacy* dan pengembangan karir adalah karyawan mampu bekerja sesuai

dengan standar yang diberikan oleh perusahaan dan mampu bekerja sama dalam kelompok dengan rata-rata nilai masing-masing sebesar 4,18. Hal tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriyanti dkk., (2017) yang menyatakan bahwa pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari dan Candra (2020) dengan menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Allah SWT berfirman :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS Al-Ahqaf:19)

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwasanya Allah pasti akan membalas segala amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, apabila seorang karyawan menjalankan pekerjaannya dengan baik serta menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasi, maka ia akan mendapat balasan hasil yang baik pula dari apa yang telah dikerjakannya.

Dalam sebuah hadits dijelaskan :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقِنَهُ

“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas)” (HR. Thabrani).

Pada hadits tersebut dijelaskan bahwa seseorang yang mampu menyelesaikan tugasnya secara cepat dan terarah akan mendapat ridho dari Allah. Dalam hal ini apabila seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik maka akan mendapatkan balasan yang baik pula dari Allah. Dalam hal tersebut seorang manajer juga memiliki peranan yang penting dalam memberikan arahan yang tepat serta memberikan karyawan pekerjaan yang sesuai dengan kelebihan yang dimilikinya.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh dari Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kepanjen Kabupaten Malang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Kepanjen Kabupaten Malang secara parsial dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,82. Artinya, apabila *self efficacy* (X1) meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,82 atau 82%, dengan asumsi variabel bebas yang lain memiliki nilai konstan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat *self efficacy* pada karyawan maka kinerja karyawan pada KPP Pratama Kepanjen Kabupaten Malang akan meningkat, demikian pula sebaliknya dengan tingkat *self efficacy* karyawan yang rendah akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.
2. Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Kepanjen Kabupaten Malang secara parsial dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,551. Artinya, apabila pengembangan karir (X2) meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,551 atau 55%, dengan asumsi variabel bebas yang lain memiliki nilai konstan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya perencanaan karir yang tepat serta dukungan dari perusahaan, akan

berdampak pada karyawan yang lebih terpacu untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tingkatan karir yang lebih baik.

3. *Self efficacy* dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Kepanjen Kabupaten Malang dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,651. Hal ini dapat diartikan bahwa 65% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel *self efficacy* (X1) dan pengembangan (X2). Sedangkan sisanya, yaitu 35% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa saran yakni sebagai berikut:

1. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat disarankan bagi perusahaan untuk memberikan motivasi guna meningkatkan *self efficacy*, serta memperhatikan pengembangan karir karyawan karena dengan tercapainya kedua aspek tersebut maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat.
2. Untuk penelitian selanjutnya yaitu lebih pada menambahkan variabel baru sehingga memberikan pembahasan yang lebih luas tentang pengaruhnya terhadap kinerja, seperti kepuasan kerja karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2003. *Hubungan antara Efikasi Diri dengan Toleransi dengan Adaptive Selling pada Agen Asuransi Jiwa*. Journal Insight, Volume 1, Nomor 2, Hal 13-30. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala.
- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Asdi Mahasatya.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bandura, A. 1991. *Self-efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior*. New Jersey : Prentice Hall.
- Bayangkara, IBK. 2008. *Audit manajemen prosedur & implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Chamariyah. 2015. *Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, Dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan*. Jurnal Neo-Bls Vlume 9, No. 1.
- Direktorat Jendral Pajak. 2007. *Modernisasi Administrasi Perpajakan*. Laporan Tahunan 2007 Direktorat Jendral Pajak.
- Direktorat Jendral Pajak. 2016. *Visi Misi DJP*. <https://edukasi.pajak.go.id/visi-dan-misi-djp.html>.
- Emzir. 2010. *Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta Rajawali Pers.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. Nur. Risnawita, Rini. 2010. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Hafhidudin, Didin., Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktek*. Jakarta : Gema Insani.
- Hamka. 1982. *Tafsir al-Azhar Vol.13*. Jakarta : Pustaka Panjimas.

- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Manajemen*. Cetakan Ke 18. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Muhamamad. 2004. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta : UGM Press.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : UGM Press.
- Rivai, Viethzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Roziqin, Muhammad, Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Satori, Dja'man., Khomariah, Aan. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Simmamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Singarimbun, Masri., Effendi, Shofian. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES.
- Sudarmanto, R, G. 2005. *Analisis Linear Berganda dengan SPSS*. Edisi Pertama Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sumarsono. 2004. *Metode Penelitian Akuntansi Beserta Contoh Interpretasi Hasil Pengolahan Data*. Edisi Revisi. Surabaya : UPN Veteran
- Sumarsono, Sony. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember : Graha Ilmu.
- Tika, Mohammad, Pabundu. (2006) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Umar, Husein. 2011. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yulita, Henilia. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal. Jakarta, 12 Oktober 2017. Hal 1437.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuisisioner

#### KUISISIONER

### PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KEPANJEN KABUPATEN MALANG

---

Kpd.

Bapak/Ibu yang terhormat

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk dapat menyelesaikan program Sarjana I pada Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang diperlukan data serta informasi guna mendukung dalam proses penelitian ini. Demi tercapainya proses penelitian ini mohon kesediaan dari bapak/ibu untuk mengisi angket yang telah disediakan. Hasil kuisisioner dan penelitian akan dijamin kerahasiaan dan tidak akan disebar luaskan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/ yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket ini, saya mengucapkan terima kasih dan mohon maaf apabila terdapat kalimat yang kurang berkenan dihati.

#### A. Identitas :

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Lama bekerja :

#### B. Petunjuk pengisian kuisisioner :

1. Isilah daftar identitas yang telah disediakan.
2. Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti dan seksama.
3. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan pada diri anda.

4. Berilah tanda centang (✓) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan diri anda.
5. Seluruh pertanyaan harus dijawab dan tidak diperkenankan memilih jawaban lebih dari satu.
6. Jawaban akan dijamin kerahasiaannya.
7. Jawaban tidak akan berpengaruh terhadap nilai anda di perusahaan.

Dengan alternatif jawaban :

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

### **Kuisiener Self Efficacy**

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
3	Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Saya tidak mudah menyerah dengan masalah yang kemungkinan datang					
5	Saya melakukan cara apapun guna dapat menyelesaikan pekerjaan.					
6	Saya fokus terhadap pekerjaan yang sedang saya kerjakan.					
7	Saya tidak takut dengan adanya hambatan dalam menjalani pekerjaan.					
8	Saya menganggap kesulitan sebagai tantangan yang harus dihadapi.					

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
9	Saya yakin dapat menyelesaikan permasalahan dalam kondisi apapun.					
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan meski mengalami kesulitan.					

### Kuisiomer Pengembangan Karir

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1	Aturan dalam perusahaan dapat berdampak positif terhadap karir saya					
2	Kebijakan yang diambil oleh atasan dapat membantu perkembangan karir saya					
3	Saya telah memperoleh reward atas hasil kerja saya					
4	Saya mampu mencetak prestasi selama bekerja					
5	Saya selalu mencatatkan hasil yang memuaskan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang memadai					
7	Penempatan kerja saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
8	Pelatihan yang saya terima efektif terhadap diri saya					
9	Metode pelatihan yang diberikan dapat mengembangkan kemampuan saya					
10	Saya memiliki ikatan yang kuat terhadap perusahaan					
11	Saya lebih mendahulukan tujuan perusahaan daripada tujuan pribadi					

### Kuisiener Kinerja

No.	Keterangan	Nilai				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan meski dengan jumlah yang banyak					
3	Saya memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya teliti dalam melakukan pekerjaan					
5	Jika saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya mau untuk memperbaiki kembali pekerjaan tersebut					
6	Saya dapat bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan					
7	Saya selalu datang di kantor tepat waktu					
8	Saya sadar akan kewajiban hadir dalam bekerja					
9	Saya tidak pernah absen dalam bekerja					
10	Saya mampu bekerja sama dalam kelompok					
11	Saya memiliki jiwa kepemimpinan					
12	Saya lebih mementingkan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan individu					
13	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
14	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang diberikan habis					

## Lampiran 2 Data Responden

*Self Efficacy*

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4
2	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
3	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3
4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3
5	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3
6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
7	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
8	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4
11	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5
12	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
13	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
14	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
15	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
18	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
22	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
23	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
30	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
31	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
33	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
36	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5



No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

### Pengembangan Karir

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
2	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	2
3	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3
4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5
7	4	4	4	3	3	4	2	5	5	5	4
8	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
10	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5
11	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4
12	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4
13	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
14	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
18	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
19	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
20	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
23	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
24	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
25	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
26	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3	2
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
31	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
36	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11
37	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5
38	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
39	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
41	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4
42	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
43	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
46	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
47	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
48	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
49	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
51	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
52	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
53	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
54	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
55	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
56	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
57	3	3	2	3	4	4	2	3	3	4	5
58	3	4	2	3	3	5	5	5	5	4	4
59	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
60	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3
61	4	4	3	2	3	5	5	5	5	3	3
62	4	4	2	3	4	5	5	5	5	4	4
63	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4
64	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
65	4	4	2	4	3	5	5	4	4	3	3
66	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4
67	4	4	3	4	3	4	4	5	5	2	2
68	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3
69	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
70	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4
71	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
73	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4
74	4	4	3	2	5	4	4	5	5	4	4
75	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	3
76	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4





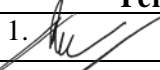
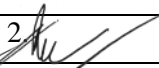
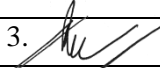
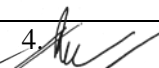
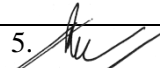

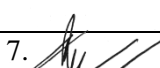
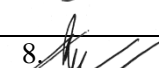


No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14
75	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	3	3	2
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
77	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4

## Lampiran 3 Bukti Konsultasi

**BUKTI KONSULTASI**

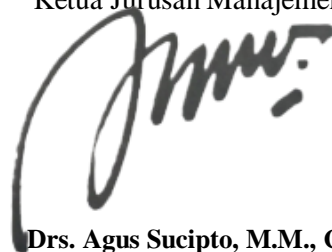
Nama : Muhammad Assyahirul Hikam  
 NIM/Jurusan : 16510098/ Manajemen  
 Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag  
 Judul Skripsi : Pengaruh Self Efficacy dan Pengembangan Karir  
 Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak  
 Pratama Kepanjen Kabupaten Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	23 Desember 2019	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2.	29 November 2020	Proposal	2. 
3.	18 Januari 2021	Revisi & Acc Proposal	3. 
4.	11 Februari 2021	Seminar Proposal	4. 
5.	23 Februari 2021	Acc Proposal	5. 
6.	8 Juni 2021	Bimbingan Bab I-V	6. 
7.	23 Juni 2021	Revisi Bab I-V	7. 
8.	15 Juli 2021	Acc Keseluruhan	8. 

Malang, 13 Agustus 2021

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen,



**Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA**  
**NIP. 19670816200312 1 001**



**KEMENTRIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341)  
558881

---

---

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**  
**(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA  
NIP : 19761210 200912 2 001  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Assyahirul Hikam  
NIM : 16510098  
Handphone : 082226248154  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Email : hikam1987@gmail.com  
Judul Skripsi : "Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
16%	9%	3%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 Oktober 2021  
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA  
NIP 197612102009122 001

# Pengaruh Self Efficacy dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang

## ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[etheses.uin-malang.ac.id](https://etheses.uin-malang.ac.id)

Internet Source

2%

2

Submitted to Universitas Negeri Medan

Student Paper

1%

3

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

1%

4

[eprints.walisongo.ac.id](https://eprints.walisongo.ac.id)

Internet Source

1%

5

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Student Paper

1%

6

Submitted to West Linn High School

Student Paper

1%

7

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

1%

8

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

1%

9	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1%
10	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	<1%
11	repository.ibs.ac.id Internet Source	<1%
12	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	<1%
13	Submitted to Padjadjaran University Student Paper	<1%
14	web.archive.org Internet Source	<1%
15	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1%
16	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1%
17	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%
18	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	<1%
19	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	<1%

20	Submitted to UPN Veteran Yogyakarta Student Paper	<1 %
21	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	<1 %
22	Submitted to Daegu Gyeongbuk Institute of Science and Technology Student Paper	<1 %
23	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
24	Submitted to Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Student Paper	<1 %
25	Submitted to STKIP Sumatera Barat Student Paper	<1 %
26	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
27	Rudi Abdullah. "Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Baubau", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2018 Publication	<1 %
28	Submitted to Central Visayan Institute Foundation Student Paper	<1 %



29	<a href="https://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	Submitted to Defense University Student Paper	<1 %
31	<a href="https://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	<1 %
32	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	<1 %
33	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1 %
34	Submitted to Great Oak High School Student Paper	<1 %
35	Istiqomah Dwi Astuti, Supawi Pawenang, Eny Kustiyah. "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Citra Perusahaan dan Lokasi terhadap Kepuasan Nasabah di PT. Taspen (Persero) Cabang Surakarta", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2019 Publication	<1 %
36	<a href="https://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="https://repo.iain-tulungagung.ac.id">repo.iain-tulungagung.ac.id</a> Internet Source	<1 %

38	Submitted to Hankuk University of Foreign Studies Student Paper	<1 %
39	Submitted to The Aacdemy of Korean Studies Student Paper	<1 %
40	Totok Dwi Prasetyo, Misti Hariasih, Herlinda Maya Kumala Sari. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2017 Publication	<1 %
41	Chendi Maulana Baharudin Yusup, Dinie Anggraeni Dewi. "Pengimplementasian Karakter Nasionalis Siswa di Kelas VI SD", Journal on Education, 2021 Publication	<1 %
42	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
43	As'at Rizal, Alshaf Pebrianggara, Achmad Ansori. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hantar Hamparan Hasil di Pasuruan", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2018 Publication	<1 %

44	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1 %
45	Submitted to Surabaya University Student Paper	<1 %
46	Submitted to Universitas Warmadewa Student Paper	<1 %
47	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	<1 %
48	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1 %
49	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
50	123dok.com Internet Source	<1 %
51	Submitted to Universitas Negeri Semarang Student Paper	<1 %
52	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
53	Submitted to Myongji University Graduate School Student Paper	<1 %
54	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1 %
55	Submitted to UIN Walisongo	

Student Paper

<1 %

56

Submitted to Lambung Mangkurat University

Student Paper

<1 %

57

Submitted to Universitas Jambi

Student Paper

<1 %

58

[www.trijurnal.lemnit.trisakti.ac.id](http://www.trijurnal.lemnit.trisakti.ac.id)

Internet Source

<1 %

59

Submitted to Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata

Student Paper

<1 %

60

[lppm.indocakti.ac.id](http://lppm.indocakti.ac.id)

Internet Source

<1 %

61

[dspace.uil.ac.id](http://dspace.uil.ac.id)

Internet Source

<1 %

62

[repository.upstegal.ac.id](http://repository.upstegal.ac.id)

Internet Source

<1 %

63

[www.jurnal.syntax-idea.co.id](http://www.jurnal.syntax-idea.co.id)

Internet Source

<1 %

64

Dewi Ratiwi Meiliza, Rizky Eka Febriansah, Tria Wahyuningtyas. "Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPPBE PT. Win Med Indonesia di Sidoarjo", JBMP

<1 %

(jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan),  
2018

Publication

65

Submitted to Universitas Mulawarman

Student Paper

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

